

CONVENTION COLLECTIVE

Intervenue

Entre

**L'Hôpital Montfort
(« l'Hôpital »)**



Montfort

Hôpital universitaire
Academic Hospital

Et

**Le Syndicat canadien de la fonction publique / Soutien,
Section locale 4721
(« le Syndicat »)**

SCFP / *Syndicat canadien
de la fonction publique*

Du 30 septembre 2023 au 29 septembre 2025

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - PRÉAMBULE ET DÉFINITIONS.....	3
ARTICLE 2 - PRÉROGATIVES DE LA DIRECTION.....	6
ARTICLE 3 - SÉCURITÉ SYNDICALE.....	6
ARTICLE 4 - REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	9
ARTICLE 5 - PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DE GRIEFS.....	13
ARTICLE 6 - ANCIENNETÉ/POSTES VACANTS/MUTATIONS TEMPORAIRES	16
ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL	30
ARTICLE 9 - JOURS FÉRIÉS	40
ARTICLE 10 - CONGÉ ANNUEL.....	41
ARTICLE 11 - RÉGIME D'INVALIDITÉ.....	45
ARTICLE 12 - CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL.....	49
ARTICLE 13 - CLAUSE DE NON-GRÈVE ET LOCK-OUT	52
ARTICLE 14 - SALAIRES	52
ARTICLE 15 - GÉNÉRALITÉS	56
ARTICLE 16 - RÉGIME DE PENSION CONTRIBUTIF	61
ARTICLE 17 - RÉGIME D'ASSURANCES.....	61
ARTICLE 18 - CONGÉ DE DEUIL.....	65
ARTICLE 19 - CONGÉS	66
ARTICLE 20 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	67
ARTICLE 21 - RÉTROACTIVITÉ SALARIALE	74
ARTICLE 22 - DURÉE DE LA CONVENTION	74
ANNEXE 1	84
ANNEXE 2	87
ANNEXE 3	91
LETTRE D'ENTENTE #1	92
OBJET : RÔLE DE MENTOR – INFIRMIÈRES AUXILIAIRES	92
LETTRE D'ENTENTE #2	98
OBJET : FAÇONNAGE D'EMPLOI	98
LETTRE D'ENTENTE #3	106
OBJET : INTERPRÉTATION DES ARTICLES 7.02 ET 7.04.....	106
LETTRE D'ENTENTE # 4	108

OBJET : TAUX DE RÉMUNÉRATION DES IAA.....	108
MÉMOIRE D'ENTENTE #5.....	110
LETTRE D'ENTENTE #6.....	112
OBJET : HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES- MODELE 2-2-5.....	112
LETTRE D'ENTENTE #7.....	115
OBJET : HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES- MODELE 3-2-2.....	115
LETTRE D'ENTENTE #8.....	118
OBJET : STATUT MIXTE – EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL ET EMPLOYÉS OCCASIONNELS.....	118
LETTRE D'ENTENTE #9.....	120
OBJET : RAPPORT PORTANT SUR L'UTILISATION DU PERSONNEL D'AGENCE (IAA ET PAB).....	120
LETTRE D'ENTENTE #10.....	122
OBJET : ASSURANCES COLLECTIVES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL.....	122
LETTRE D'ENTENTE #11.....	124
OBJET : POSTES SURNUMÉRAIRES DANS LE CADRE DU PROGRAMME DE GARANTIE D'EMPLOI DES DIPLÔMÉS EN SOINS INFIRMIERS (HFO).....	124
LETTRE D'ENTENTE #12.....	126
OBJET : ENGAGEMENT ENVERS L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION ..	126

ARTICLE 1 - PRÉAMBULE ET DÉFINITIONS

1.01 a) L'Hôpital Montfort reconnaît que le Syndicat canadien de la fonction publique est le seul agent négociateur de tous les employés couverts par le certificat d'accréditation accordé le 20 octobre 1995.

b) **Préambule**

Le but général de la présente convention est d'établir et de maintenir des relations collectives entre l'Hôpital et les employés couverts par cette convention; de prévoir des moyens de communication permanents entre le Syndicat et l'Hôpital, le règlement rapide des griefs, le règlement final des différends, ainsi que d'établir et de conserver des salaires, des heures de travail et d'autres conditions de travail mutuellement satisfaisantes, conformément aux dispositions de la présente convention.

Il est reconnu que les employés désirent travailler efficacement de concert avec l'Hôpital afin d'assurer les meilleurs soins et la meilleure protection possible aux patients selon la mission, les valeurs et les orientations de l'Hôpital.

c) **Non-discrimination**

Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi sans discrimination au sens où l'entend le Code des droits de la personne de l'Ontario, fondé sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la langue, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, le partenariat avec une personne de même sexe, l'état familial ou un handicap.

L'Hôpital et le Syndicat conviennent également qu'il n'y aura pas d'intimidation, de discrimination, d'harcèlement, d'ingérence, de contrainte ou de coercition exercé ou pratiqué par l'une ou l'autre des parties ou par leurs représentants ou membres, en raison de l'adhésion ou non d'un employé au Syndicat, à cause de ses activités ou de son absence d'activités au nom du Syndicat, ou parce qu'il a exercé ses droits en vertu des dispositions de la convention collective.

Le Syndicat doit recevoir une copie de tout avis écrit fourni à un employé l'informant qu'il peut faire l'objet d'un congédiement, d'une rétrogradation ou d'une autre conséquence négative due à un absentéisme involontaire.

DÉFINITIONS

1.02 Employé à temps complet

Désigne un employé qui détient un poste régulier dont le nombre d'heures est de trente-sept heures et demie (37.5) par semaine ou de soixante-quinze (75) heures par deux (2) semaines.

1.03 Employé à temps partiel et occasionnel

Engagement à temps partiel

(La clause qui suit ne s'applique qu'aux employés à temps partiel)

L'Hôpital ne doit pas refuser une offre d'un employé qui s'engage par écrit à être disponible pour travailler sur une base régulière déterminée à l'avance uniquement dans le but d'utiliser des employés occasionnels de façon à restreindre le nombre d'employés à temps partiel régulier.

a) Employé à temps partiel régulier

Désigne un employé qui détient un poste régulier comprenant un pointage prédéterminé de trente (30) heures ou moins par semaine ou de soixante (60) heures ou moins par deux (2) semaines.

Nonobstant ce qui précède, il est entendu que les postes à temps partiel d'un nombre d'heures supérieur à la présente définition en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective ainsi que les cumuls de postes toujours en vigueur conservent leur statut actuel.

b) Employé occasionnel

Désigne un employé qui ne détient pas de poste régulier et qui s'engage à être disponible pour travailler à l'Hôpital pour remplacer des employés réguliers absents.

c) L'employé à temps partiel régulier ou occasionnel peut effectuer un remplacement pouvant aller jusqu'à 37.5 heures par semaine dans un poste régulier temporairement laissé vacant ou pour accomplir un travail particulier à caractère non récurrent. Dans ce cas, l'employé conserve son statut d'employé à temps partiel régulier ou occasionnel, le cas échéant.

1.04 Employés temporaires

Les employés peuvent être embauchés pour une période spécifique n'excédant pas six (6) mois dans le but de remplacer un employé en absence autorisée, en absence due à un accident de travail, à une

invalidité, à la maladie, à une invalidité à long terme, ou encore d'accomplir un travail particulier à caractère non récurrent. Cette période peut être prolongée d'un autre six (6) mois par entente mutuelle entre le Syndicat, l'employé et l'Hôpital. La fin d'emploi ou le congédiement de ces personnes ne seront pas le sujet de griefs ou d'arbitrage.

L'Hôpital expliquera aux employés choisis pour combler ces postes temporaires et au Syndicat les circonstances donnant lieu à cette vacance ainsi que les conditions spéciales reliées à un tel emploi.

Cette clause ne devrait pas empêcher ces employés d'utiliser la clause sur l'affichage de poste. L'employé temporaire qui obtient un poste et qui a complété sa période de probation se verra créditer de l'ancienneté depuis son embauche dans l'unité d'accréditation.

L'Hôpital consent à offrir des postes temporaires vacants conformément aux autres dispositions de cette convention collective avant l'embauche d'employés temporaires.

1.05 Horaire de travail

Un énoncé écrit établissant les jours de travail et de congés pour chaque employé.

TYPE DE MUTATION

1.06 Promotion

Signifie la mutation d'un employé à un poste dont le maximum salarial est plus élevé que le poste d'où l'employé est muté.

1.07 Transfert

Désigne la mutation d'un employé d'un poste à un autre avec ou sans changement dans le titre d'emploi et comportant une échelle de salaire dont le maximum est identique.

1.08 Rétrogradation

Désigne la mutation d'un employé d'un poste à un autre comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.

1.09 Déplacement

Désigne la mutation d'un employé exigée par l'Hôpital.

1.10 Poste vacant

Désigne un poste régulier sans titulaire.

1.11 Période de probation

Un nouvel employé est considéré en période de probation jusqu'à ce qu'il ait accompli quatre cent cinquante (450) heures régulières travaillées à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

Cette période de probation peut être prolongée à la demande de l'Hôpital et du consentement de l'employé en probation et de son représentant syndical. Toute prolongation sera mise par écrit et la durée en sera précisée.

Un employé en probation peut être congédié suivant une évaluation de sa prestation de travail qui ne répond pas aux normes de performance et d'appariement individu-emploi de l'Hôpital.

1.12 Département : Modalité de l'employée (ex. accueil, bloc op., PSM externe, clinique amb., etc.)

1.13 Assignation principale: Désigne l'endroit où l'employé sera attribué la majorité de ses tâches.

1.14 Site: Désigne le lieu géographique de travail, soit l'Hôpital Montfort ou tout autre site satellite.

ARTICLE 2 - PRÉROGATIVES DE LA DIRECTION

2.01 Le Syndicat reconnaît à l'Hôpital le droit, de congédier pour motif, de promouvoir, de rétrograder et de transférer tout employé, de diriger ses affaires à tous égards conformément à ses obligations, de diriger ses employés, d'établir ou de modifier, de temps à autre, ses règlements qui ne doivent pas aller à l'encontre des dispositions de la présente convention. Un exemplaire de ces modifications sera acheminé au Syndicat dans un délai raisonnable.

ARTICLE 3 - SÉCURITÉ SYNDICALE

3.01 Il est entendu et convenu par les parties à la convention que, dans l'intérêt des deux (2) parties, toutes les personnes visées par la convention et actuellement membres du Syndicat ou pouvant le devenir doivent demeurer membres en règle du Syndicat conformément à ses statuts et règlements.

3.02 L'Hôpital convient de fournir au Syndicat, sur une base mensuelle, une liste des nouveaux employés, des mises à pied, des rappels au travail, des départs d'employés de l'unité d'accréditation, des postes ayant fait l'objet d'un affichage au sein de l'unité d'accréditation, en autant que l'information soit disponible via le système S.I.G.R.H.

3.03 L'Hôpital déduit du chèque de paie des employés visés par la présente convention les cotisations hebdomadaires déterminées par le Syndicat, tel que prévu par sa constitution, et les cotisations spéciales uniformément prélevées par le Syndicat. L'Hôpital expédie une fois par mois au trésorier de la section locale du Syndicat son chèque à l'égard des cotisations ainsi retenues. Le Syndicat tient l'Hôpital à couvert à l'égard de toutes les cotisations ainsi déduites et remises.

Le paiement remis au Syndicat doit être accompagné des détails suivants pour chaque employé : le nom, le taux de salaire, les heures travaillées pendant la période et le montant retenu comme cotisations syndicales.

3.04 Un nouvel employé aura l'occasion de rencontrer un représentant du Syndicat qui est à l'emploi de l'Hôpital, pour un temps pouvant atteindre quinze (15) minutes lors de la journée générale d'orientation des employés, et ce, sans perte de salaire selon l'horaire régulier de l'employé. Le but de la rencontre sera de permettre à l'employé de faire connaissance avec le représentant et d'être renseigné sur la convention collective.

3.05 **Activités syndicales sur les lieux et/ou accès aux locaux**

L'Hôpital accepte de fournir au Syndicat sur demande des locaux permettant aux membres de rencontrer leurs représentants afin de discuter des griefs. Cette demande doit être transmise à la Direction des ressources humaines et demeure assujettie à la disponibilité des salles.

3.06 Le Syndicat convient de n'exercer aucune activité syndicale sauf celles prévues à la convention collective ou approuvées par la Direction des ressources humaines ou son délégué ni de solliciter de nouveaux membres sur les lieux et heures de travail.

3.07 a) L'Hôpital ne donnera pas à contrat du travail habituellement accompli par les membres de l'unité d'accréditation si, en vertu de cette pratique, il en résulte un licenciement d'employés à temps complet régulier et à temps partiel régulier. Toutefois, le travail donné à contrat à un employeur qui emploie une main-d'œuvre syndiquée et qui emploiera les employés de l'unité d'accréditation qui seraient licenciés autrement à des conditions d'emploi similaires ne constitue pas une violation de cette disposition.

- b) Nonobstant ce qui précède, l'Hôpital peut sous-traiter du travail habituellement fait par les membres de l'unité d'accréditation sans qu'un tel travail sous-traité constitue une violation de la clause si l'Hôpital prévoit dans l'entente de sous-traitance signée avec l'entrepreneur que ce dernier, et tout autre entrepreneur subséquent acceptent :
 - 1) D'embaucher les employés de l'Hôpital qui sont déplacés, s'il y en a, en vertu du contrat de sous-traitance ;
 - 2) Ce faisant, de respecter la convention collective signée entre le Syndicat et l'Hôpital pour ce qui est du travail sous-traité et d'en faire une entente avec le syndicat.
- c) Afin d'assurer la conformité avec la présente clause, l'Hôpital accepte de retirer le travail donné à tout entrepreneur qui a omis de répondre aux dispositions précitées de l'entente sur la sous-traitance.
- d) À la demande du Syndicat, et au maximum d'une fois par année, le syndicat et l'employeur examineront les services sous-traités qui relèvent du travail de l'unité de négociation. L'objectif de cet examen sera de déterminer s'il est possible d'accroître le degré selon lequel les employés de l'unité de négociation pourront être utilisés pour fournir de tels ces services à l'avenir.

3.08 Travail de l'unité d'accréditation

Les employés non couverts par les termes de cette convention ne doivent pas accomplir des tâches normalement confiées aux employés couverts par cette convention, sauf dans un but d'instruction en présence de l'employé qui se fait instruire, d'expérimentation, dans des situations d'urgence ou en attendant l'arrivée d'un employé disponible.

3.09 Bénévoles

L'emploi de bénévoles pour effectuer un travail qui relève de l'unité d'accréditation qui est couvert par cette convention collective, ne devra pas être étendu au-delà de la pratique qui existe actuellement au 12 janvier 1999.

À la date de signature, l'Hôpital fournit au Syndicat le nombre de bénévoles inscrits au registre à cette date. Par la suite, l'Hôpital doit soumettre au Syndicat, à intervalle de trois (3) mois, le nombre de bénévoles pour le mois courant ainsi que le nombre d'heures et les tâches effectuées.

i. Étudiants/Co-op

Le Syndicat reconnaît que l'Hôpital Montfort est un Hôpital universitaire francophone accueillant plusieurs étudiants de divers

niveaux (incluant ceux du secondaire). Les étudiants/Co-op n'accompliront pas les tâches des membres de l'unité d'accréditation sans supervision.

3.10 Entente particulière

Aucun employé ou groupe d'employés ne peut conclure d'entente écrite ou verbale avec l'Hôpital ou son (ses) représentant(s) qui contreviendrait aux dispositions de la présente convention.

Aucun employé ni groupe d'employés ne doit chercher à représenter le Syndicat aux réunions avec l'Hôpital sans une autorisation en bonne et due forme du Syndicat.

3.11 Bureau syndical

L'Hôpital fait tous les efforts nécessaires pour mettre gratuitement à la disposition de la section locale un bureau existant, sur les lieux de l'Hôpital.

ARTICLE 4 - REPRÉSENTATION SYNDICALE

4.01 Nomination de représentants

L'Hôpital reconnaît le droit du Syndicat de nommer, ou de choisir de quelque autre façon, un maximum de sept (7) représentants soit pour aider les employés dans la présentation de tout grief pouvant survenir ou pour toutes autres activités syndicales. Le Syndicat doit informer l'Hôpital du nom des représentants et de leur secteur d'activités.

4.02 Rencontre avec la Direction des ressources humaines

Le représentant du Syndicat peut demander de rencontrer la Direction des ressources humaines ou son délégué à un moment mutuellement acceptable, durant les heures de travail, sans perte de rémunération, et moyennant un avis raisonnable. Le représentant du Syndicat ne quittera pas son département avant d'avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat. La demande ne sera pas refusée sans motif raisonnable.

Lorsqu'une rencontre prévue au préalable entre l'Hôpital et un représentant de l'unité de négociation est annulée, ce représentant ne subira aucune perte de rémunération.

4.03 Comités

Le Syndicat peut nommer et l'Hôpital doit reconnaître un comité de négociation constitué d'au plus quatre (4) membres de l'unité d'accréditation et un comité des griefs d'au plus trois (3) membres de l'unité d'accréditation.

4.04 Ces comités doivent jouir du temps raisonnable nécessaire pour instruire et mener à terme les griefs et les négociations, selon le cas, et comme il est prévu ci-après, ou pour assister aux réunions nécessaires avec l'Hôpital concernant la négociation de contrats, de salaires et autres questions semblables à la condition que les membres de ces comités présentent, au moins trois (3) jours à l'avance, une demande d'absence pour activités syndicales par courriel à son gestionnaire. Ces privilèges ne valent que lorsque les comités s'occupent de travaux de comités concernant les affaires de l'Hôpital.

Les représentants de ces comités, lors de réunions avec l'Hôpital, ne subiront pas de perte salariale selon ce qui était prévu à leur horaire de travail.

4.05 Rien dans la clause 4.03 n'empêche le comité de négociation de demander l'assistance du conseiller du Syndicat canadien de la fonction publique dans ses négociations avec l'Hôpital.

Lorsque les négociations directes commencent ou se terminent dans les dix (10) heures précédant un quart de travail, prévu à l'horaire, pour un des membres de l'équipe de négociation, l'Hôpital s'efforce de fournir à l'employé une journée d'absence sans solde, sur demande de cet employé.

4.06 Lorsque les représentants du Syndicat sont engagés dans les réunions des comités prévus au présent article, l'Hôpital s'engage à les rémunérer tel que défini et ce, jusqu'à l'arbitrage, le cas échéant.

4.07 Lorsque les parties conviennent qu'il pourrait être profitable d'étudier certains sujets d'intérêt commun durant une réunion d'un Comité patronal/syndical au cours de la durée de la présente convention collective, la procédure suivante s'applique :

Suite à un accord mutuel, un nombre égal de représentants de chaque partie pourront se rencontrer à un temps et à un endroit satisfaisant. La réunion devra être convoquée par écrit au moins sept (7) jours avant la date proposée et être accompagnée d'un ordre du jour comprenant les sujets à être discutés, sujets qui ne devront pas être matière à griefs ou de modifications pour le renouvellement de la convention collective. Une copie du procès-verbal de la réunion sera envoyée au Syndicat.

Les représentants requis de participer à de telles réunions ne subiront pas de réduction salariale selon ce qui était prévu à leur horaire de travail.

4.08 Congé pour fonction syndicale

a) Congé pour poste à l'exécutif de la section locale

Tout employé à qui le Syndicat demande d'exécuter des fonctions syndicales à temps plein, suivant un préavis de quatre (4) semaines ou moins si les parties s'entendent, aura droit à un congé autorisé d'un maximum de deux (2) années, renouvelable à chaque mandat, et conservera son ancienneté et ses droits acquis au moment de son départ.

L'Hôpital peut combler le poste vacant qui résulte d'un tel congé sur une base temporaire.

Durant un tel congé, l'employé continuera de recevoir son salaire régulier, ses avantages sociaux, d'accumuler son service et ancienneté selon ses heures normales prévues à son poste. Il est entendu que le Syndicat rembourse à l'Hôpital le montant du salaire, des avantages sociaux et des charges sociales qui s'y rattachent dans les trente (30) jours de la facturation.

L'employé consent à avertir l'Hôpital de son intention de reprendre le travail au moins quatre (4) semaines avant la date de son retour. L'employé devra reprendre ses anciennes fonctions, pour le même quart de travail, dans le même service au taux de salaire approprié, sujet à tous les changements qui seraient survenus si l'employé n'avait pas été en congé.

Il est entendu cependant que pendant cette absence, l'employé sera considéré comme un employé du Syndicat.

b) Congé pour les postes de président, de secrétaire-trésorier et de premier vice-président du Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario (CSHO)

L'hôpital accorde, sur demande écrite présentée par le syndicat, un congé non payé aux membres du personnel élus aux postes de président, et de secrétaire-trésorier et de premier vice-président du Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario (CSHO) pour une durée maximale de deux (2) années. Il est toutefois entendu que les personnes ainsi élues sont, durant ce congé, réputées être employées par le syndicat.

Les bénéficiaires d'un tel congé accumulent durant celui-ci de l'ancienneté et du temps de service à raison de sept heures et demie (7,5) par jour jusqu'à concurrence de trente-sept heures et demie (37,5) par semaine.

De plus, l'hôpital maintient le salaire et les avantages sociaux qui s'y rattachent pour quiconque est en congé autorisé selon ce qu'auraient été leurs heures normales de travail, pourvu que le syndicat les lui rembourse dans les trente (30) jours suivant leur facturation.

Les personnes qui occupent un tel poste préviennent l'hôpital de leur intention de reprendre le travail au moins quatre (4) semaines avant la date de leur retour. Elles réintègrent leurs 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, le cas échéant, si elles n'avaient pas été en congé.

Malgré le paragraphe 1.04, l'hôpital peut pourvoir le poste rendu vacant par ce congé de façon temporaire.

4.09 Affaires syndicales

Sur demande du Syndicat à l'Hôpital, un nombre raisonnable de délégués peuvent être libérés, pour affaires syndicales, congrès, séminaires ou sessions de formation pourvu qu'une telle libération ne nuise pas au bon fonctionnement de l'Hôpital. Une telle libération ne sera pas refusée sans motif valable.

Au moment de demander une telle libération pour un ou plusieurs employés, le Syndicat doit transmettre à l'Hôpital, par écrit, un avis clair d'au moins dix (10) 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 cinq (5) jours ouvrables de la demande.

Durant ces libérations, le salaire de l'employé, les avantages sociaux, le service et l'ancienneté qui s'y rattachent seront maintenus par l'Hôpital sur la base de ce qu'auraient été ses heures régulières de travail, pourvu que le Syndicat rembourse à l'Hôpital le montant des salaires, les avantages sociaux et les charges sociales qui s'y rattachent dans les trente (30) jours suivant la facturation.

L'horaire de travail de ces employés ne doit être modifié d'aucune façon en raison de ces demandes d'absence à moins d'entente entre les parties.

En plus de ce qui précède, un employé à temps partiel ou occasionnel qui remplit des fonctions syndicales en dehors de ses heures normales de travail est réputé être en congé syndical. Cet employé à temps partiel ou occasionnel reçoit son ancienneté pour le nombre d'heures de ce congé jusqu'à concurrence de trente-sept heures et demie (37,5) par semaine. Le Syndicat doit informer l'Hôpital du nombre d'heures.

Les employés à temps partiel et occasionnels reçoivent le plein crédit aux fins de l'ancienneté pour les heures normales prévues manquées conformément à la présente disposition.

ARTICLE 5 - PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

- 5.01** Les parties aux présentes conviennent que les plaintes portées par les employés seront réglées le plus promptement possible et il est aussi entendu qu'un employé ne peut prétendre à un grief à moins qu'il n'ait d'abord fourni à son supérieur immédiat l'occasion de répondre à sa plainte. Une telle plainte doit être discutée avec le supérieur immédiat au cours des dix (10) jours civils qui suivent les circonstances qui ont produit la plainte, sans quoi les deux (2) parties reconnaissent qu'aucune plainte n'existe. L'employé peut, s'il le désire, être accompagné de son représentant syndical.
- 5.02** Faute d'un règlement satisfaisant au cours des dix (10) jours civils suivant le dépôt de la plainte, l'affaire peut être alors poursuivie par un grief.
- 5.03** Un grief est défini comme étant un différend entre les parties portant sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de la convention collective.

Grief de groupe

Lorsqu'un certain nombre d'employés ont en commun la même plainte et que chacun d'eux aurait le droit de la présenter séparément, ils peuvent la préparer collectivement par écrit, la faire signer par chaque employé concerné et la déposer auprès de la Direction des ressources humaines ou son représentant dans les quatorze (14) jours civils qui suivent les circonstances qui ont donné lieu à la plainte. Le grief est traité en fonction de la procédure établie à l'étape 2 de la procédure de grief.

Grief de principe

Une plainte survenant directement entre l'Hôpital et le Syndicat concernant l'interprétation, l'application ou la présumée violation de la présente convention collective est déposée directement à l'étape 2 dans les quatorze (14) jours civils qui suivent les circonstances qui ont donné lieu à la plainte. Il est expressément compris, cependant, que les clauses de cet article ne peuvent être utilisées pour déposer un grief affectant directement un (1) ou des employés, alors que l'employé et/ou un groupe d'employés pourraient eux-mêmes déposer le grief. Ainsi la procédure régulière de grief ne doit pas être contournée.

5.04 Il est convenu que les représentants des employés et les membres du comité de griefs doivent s'acquitter de leurs tâches habituelles et assumer leurs responsabilités normales et qu'ils ne doivent pas quitter leur poste sans avoir obtenu, au préalable, la permission de leur supérieur immédiat. Cette permission ne peut être indûment refusée. Si dans le cadre de l'exécution de ses fonctions de représentant, un employé ou un membre du comité des griefs doit entrer dans un service de l'Hôpital où il ne travaille pas normalement, il doit, dès son entrée, signaler sa présence au supérieur immédiat ou son délégué, selon le cas. Lorsqu'ils réintègrent leurs tâches et leurs responsabilités, ces représentants doivent se rapporter à leur supérieur immédiat. L'Hôpital convient de continuer de rémunérer lesdits représentants pour le temps qu'ils consacrent à ces activités pendant leurs heures normales de travail.

5.05 Lorsque l'Hôpital et le Syndicat en viennent à des ententes qui règlent des griefs, ces ententes sont consignées et signées par les représentants des parties.

5.06 Étapes de la procédure de griefs

Sauf indication contraire, la procédure suivante est suivie pour présenter un grief:

Première étape

Une réunion du supérieur immédiat de l'employé et des représentants du Syndicat a lieu dans un délai de dix (10) jours civils en vue de régler le grief. L'employé, dans la mesure du possible, doit y être présent et les parties s'efforcent de régler l'affaire dans un délai de dix (10) jours civils.

Toutefois, le grief visant un litige qui ne concerne pas le supérieur immédiat du plaignant peut être dirigé auprès du gestionnaire concerné pour suivi de première étape.

Deuxième étape

À défaut de réponse ou de règlement à la première étape, une rencontre, entre la Direction des ressources humaines ou son représentant et le Comité des griefs, a lieu dans un délai de dix (10) jours civils. Il est entendu que le conseiller syndical du Syndicat peut assister à la rencontre ainsi que l'employé ayant déposé le grief. La décision sera rendue par écrit dans les dix (10) jours civils suivant la date de cette rencontre. À défaut d'une entente, le grief peut être soumis à l'arbitrage. Si aucune demande, à cet effet, n'est déposée par écrit dans les vingt (20) jours civils suivant la décision de la deuxième étape, le grief est considéré comme ayant été abandonné.

Les parties s'entendent pour, dans la mesure du possible, régler les griefs sans recourir à l'arbitrage. Ainsi, malgré le paragraphe précédent, les parties peuvent d'un commun accord retenir les services d'un médiateur afin de tenter de régler un grief et proroger les délais prévus pour une demande d'arbitrage.

5.07 Au cours des vingt (20) jours civils qui suivent, l'autre partie doit désigner un représentant et, à défaut de le faire, le ministre du Travail de la province d'Ontario a le pouvoir de désigner quelqu'un à la demande de la partie qui invoque l'arbitrage. Les deux (2) représentants doivent tenter de s'entendre sur le choix d'un président du tribunal d'arbitrage. À défaut d'y parvenir, la demande devra être faite, au ministre du Travail de la province de l'Ontario, de le désigner. Malgré ce qui précède, il est convenu que les parties peuvent choisir de procéder devant soit un tribunal d'arbitrage tripartite ou un tribunal d'arbitrage à arbitre unique.

5.08 Le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre unique, s'il y a lieu, ne peut être autorisé à rendre une décision qui aurait comme conséquence de changer, de modifier ou d'amender une partie de la présente convention collective.

5.09 Personne ne peut être nommé arbitre s'il a été impliqué dans une tentative de négociation ou de règlements du grief.

5.10 Les frais d'un arbitre et d'un médiateur, le cas échéant, sont assumés à part égale par les deux (2) parties.

5.11 L'ensemble ou n'importe quel des délais prescrits au présent article peuvent être prolongés d'un commun accord des parties et par écrit.

5.12 Congédiement et suspension

Le congédiement d'un employé durant la période de probation ne peut faire l'objet d'un grief ou d'un arbitrage à moins que celui-ci ait été fait de façon discriminatoire ou de mauvaise foi.

Lorsqu'un employé a terminé sa période de probation et qu'il prétend avoir été injustement congédié ou suspendu, ce problème sera traité comme étant un grief si l'employé en présente à l'Hôpital un énoncé écrit à la deuxième étape dans les dix (10) jours civils suivant la date à laquelle le congédiement ou la suspension est effectué. Un tel grief spécial peut être réglé par la procédure de grief ou d'arbitrage de l'une des façons suivantes :

- a) Confirmation de l'action de l'Hôpital en ce qui concerne le congédiement ou la suspension; ou,

- b) Réembauche de l'employé avec ou sans compensation pour le temps perdu; ou,
- c) Tout autre arrangement jugé juste et équitable.

Lorsque l'Hôpital estime qu'il est nécessaire de suspendre ou de congédier une personne à son emploi, l'Hôpital avisera le Syndicat d'une telle suspension ou congédiement par écrit.

5.13 Lorsqu'une action disciplinaire formelle est imposée, ou à toute étape de la procédure de grief, un employé a droit d'obtenir, sur demande, la présence de son représentant syndical. Le Syndicat doit fournir un représentant syndical ou une personne désignée de son choix au moment où une action disciplinaire doit être imposée. Il est entendu qu'un délai raisonnable d'un minimum de quarante-huit (48) heures sera alloué au Syndicat pour fournir le nom de la personne qu'il désigne. En cas de suspension ou de congédiement, l'Hôpital devra informer l'employé de son droit à l'avance.

5.14 Délai de péremption

Toute réprimande écrite, suspension ou autre sanction disciplinaire sera retirée du dossier de l'employé dix-huit (18) mois suivant la réception d'une telle réprimande, suspension ou autre mesure disciplinaire, et ce, à la condition que le dossier de l'employé ait été exempt de mesures disciplinaires pour une période d'un (1) an. Toute absence de plus de dix (10) jours civils est déduite des délais mentionnés au présent paragraphe.

ARTICLE 6 - ANCIENNETÉ/POSTES VACANTS/MUTATIONS TEMPORAIRES

Section I – Ancienneté

6.01 Les employés à temps complet accumulent de l'ancienneté sur la base de leur service continu au sein de l'unité de négociation à compter de la dernière date d'embauche, à moins de stipulation contraire.

6.02 À moins de stipulation contraire, les employés à temps partiel réguliers et occasionnels, accumulent de l'ancienneté sur la base d'une (1) année d'ancienneté pour chaque 1725 heures travaillées au sein de l'unité de négociation à compter du 1^{er} mai 1978 pour l'employé à temps partiel régulier et à partir du 19 juillet 1990 pour l'employé à temps partiel occasionnel. Nonobstant ce qui précède, à partir du 1^{er} avril 2002, un employé à temps partiel ne peut accumuler plus d'une année d'ancienneté au cours d'une année civile.

6.03

Aux fins d'application de l'ancienneté à des fins de promotion, de rétrogradation, de mutation, de mise à pied et de rappel, et de service (incluant la conformité à toute période d'attente ou à tout autre exigence) aux fins de droit à des congés annuels, des régimes d'invalidité à court terme et à long terme, des régimes d'assurance-maladie et de bien-être et de progression salariale :

L'employé à temps partiel dont le statut a changé à celui d'employé à temps complet recevra un crédit d'ancienneté converti sur la base de l'équivalence spécifiée à l'article 6.02. L'employé à temps complet dont le statut est changé à celui d'employé à temps partiel conserve son ancienneté et en accumule selon les dispositions de l'article 6.02.

6.04

Les paragraphes a), b) et c) de la clause qui suit ne s'appliquent qu'aux employés à temps complet.

À moins d'indication contraire dans la présente convention collective :

- a) Il est entendu que, pendant une absence autorisée non rémunérée n'excédant pas trente (30) jours consécutifs, ou toute absence approuvée et payée par l'Hôpital, l'ancienneté et le service s'accumulent.
- b) Pendant une absence non rémunérée excédant trente (30) jours civils consécutifs, l'accumulation du service aux fins d'augmentation de salaire, des congés annuels, des congés de maladie ou de tout autre avantage prévu dans les dispositions de la convention collective ou ailleurs, est suspendue pour la période de l'absence qui dépasse trente (30) jours civils consécutifs. Les avantages concernés doivent être réduits au prorata et la date anniversaire de l'employé doit être ajustée en conséquence. En outre, l'employé devient responsable du paiement complet des avantages sociaux subventionnés auxquels il participe pendant la durée de l'absence, sauf que l'Hôpital continuera de payer sa part des primes jusqu'à concurrence de trente (30) mois pendant qu'un employé reçoit des prestations de la CSPAAT ou d'invalidité à long terme. Ces versements se poursuivent aussi pendant qu'un employé est en congé de maladie (incluant la période de l'assurance-emploi) jusqu'à concurrence de trente (30) mois à compter du début de l'absence.

Malgré la présente disposition, le service s'accumule pendant une période de quinze (15) semaines si l'absence d'un employé est due à une invalidité qui a mené à la réception de prestations de la CSPAAT.

- c) Il est en outre entendu que pendant une telle absence non rémunérée, l'accumulation d'ancienneté à des fins de promotion, de rétrogradation, de mutation ou de mise à pied est suspendue et ne s'accumule pas pendant la période de l'absence. Malgré la présente disposition, l'ancienneté

s'accumule pendant la durée de l'absence si l'absence d'un employé est due à une invalidité ayant donné lieu à la réception de prestations de la CSPAAT ou d'invalidité à long terme, ou pendant qu'un employé est en congé de maladie payé ou non-payé (incluant la période d'assurance-emploi).

- d) Les employés à temps partiel accumulent de l'ancienneté pendant la durée de l'absence, si l'absence est due à une invalidité donnant droit à des prestations de la CSPAAT ou à une invalidité conformément avec le Code des droits de la personne.

Les employés à temps partiel accumulent du service pendant une période de quinze (15) semaines s'ils sont absents en raison d'une invalidité donnant droit à des prestations de la CSPAAT, selon ce qu'auraient été les heures normales de travail de l'employé.

6.05 Un employé perd ses années de service et son ancienneté et est réputé avoir terminé son emploi dans les cas suivants :

- a) il démissionne;
- b) il est congédié et n'est pas réintégré par la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage;
- c) il prend sa retraite;
- d) il est absent du travail prévu à l'horaire pendant une période de trois (3) journées de travail consécutives ou plus sans aviser l'hôpital de cette absence ni fournir une raison satisfaisante à l'hôpital;
- e) il est mis à pied depuis quarante-huit (48) mois;
- f) il est en mise à pied et ne retourne pas au travail dans les sept (7) jours civils de l'avis de l'hôpital envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse figurant dans les dossiers de l'hôpital, sous réserve de toute disposition spéciale concernant les vacances temporaires soulignées au paragraphe « Mise à pied et rappels »;
- g) S'il est absent en raison de maladie ou d'invalidité pour une période excédent trente (30) mois, et ce, en conformité aux principes afférents reliés au Code ontarien des droits de la personne.

6.06 **Transfert d'ancienneté à l'extérieur de l'unité d'accréditation**

- a) Il est entendu qu'un employé ne sera transféré par l'Hôpital à un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation sans son consentement, sauf dans le

cas des affectations temporaires ne dépassant pas six (6) mois. De tels employés affectés temporairement à un poste continueront d'être membres de l'unité d'accréditation.

- b) Un employé qui est transféré à un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation n'accumulera d'ancienneté, sous réserve du point c) ci-dessous. Si un employé est réaffecté par l'Hôpital à un poste au sein de l'unité d'accréditation dans les vingt-quatre (24) mois suivant le transfert, il bénéficiera du crédit d'ancienneté accumulé au moment du transfert et recommencera à accumuler son ancienneté à compter de la date de son retour au sein de l'unité d'accréditation. Un employé qui ne revient pas au sein de l'unité d'accréditation dans les vingt-quatre (24) mois perdra l'ancienneté accumulée dans l'unité d'accréditation.
- c) Si un employé transféré à l'extérieur de l'unité d'accréditation en vertu du point a) ou b) précédent, revient au sein de l'unité d'accréditation dans une période de douze (12) mois, il accumulera l'ancienneté pendant la période au cours de laquelle il a été affecté à l'extérieur de l'unité d'accréditation.

Section II - Postes vacants

6.07 Affichage de poste

Lorsque survient un poste vacant dans une classification couverte par l'unité d'accréditation ou qu'un nouveau poste y est créé par l'Hôpital, ce poste doit être affiché dans les trente (30) jours suivant la vacance ou la création du poste pour une période de sept (7) jours civils consécutifs. Les candidatures à ces postes vacants doivent être faites de façon électronique, à l'intérieur de ce délai par le mode prescrit.

Les affichages indiquent l'endroit où le travail aura lieu (département, assignation principale (le cas échéant), site), les heures régulières de travail, la classification, le statut, les quarts de travail à titre indicatif, le pointage prédéterminé, le taux de salaire, le service dans lequel le travail sera effectué et les qualifications. L'horaire maître ou la routine sera partagé à la demande de l'employé.

Les affichages de poste sont disponibles en tout temps via le système de gestion des candidatures pour le Syndicat.

L'employeur publiera le nom du candidat retenu selon la liste d'ancienneté fournie à l'article 15.07, pour une période de sept (7) jours civils et transmettra cette information au Syndicat.

Les vacances créées par la dotation d'un poste permanent initial seront affichées pour une période de trois (3) jours civils consécutifs, excluant les

samedis et les dimanches, ainsi que les congés fériés. Les candidatures à ces postes vacants doivent être faites à l'intérieur de ce délai par le mode prescrit.

Le candidat ayant posé sa candidature suivant un affichage conformément à l'article présent ou en vertu de l'article 6.10 doit donner une réponse immédiatement à voir s'il accepte le poste, sinon, l'Hôpital passera au prochain candidat.

6.08 Dans le cas de promotion, rétrogradation, mutation, mise à pied, l'Hôpital reconnaît le principe de l'ancienneté sous réserve des qualifications.

Si aucun candidat au sein de cette unité de négociation n'est retenu pour combler les postes vacants mentionnés au présent article, des employés d'autres unités de négociation du SCFP à l'Hôpital sont choisis conformément aux critères de sélection susmentionnés, avant que soient considérées des personnes qui ne sont pas membres des unités de négociation du SCFP à l'Hôpital. L'admissibilité doit se limiter aux employés qui ont postulé pour l'emploi conformément au présent article, et la sélection doit se faire conformément au présent article.

6.09 Période d'essai/familiarisation

Le candidat auquel le poste est attribué en vertu de l'article 6.08 a droit à une période d'essai/familiarisation pouvant aller jusqu'à deux cent vingt-cinq (225) heures travaillées durant laquelle l'Hôpital détermine s'il peut remplir le poste de façon satisfaisante. Durant cette période, l'employé peut décider volontairement de retourner à son ancien poste, ou y être requis par l'Hôpital, le tout sans perte d'ancienneté à ses anciennes fonctions, au taux de salaire approprié. La vacance subséquente peut être comblée de façon temporaire jusqu'à la fin de la période d'essai.

L'employé ne peut exercer son droit de réintégrer son ancien poste qu'une fois par période de douze (12) mois. L'employé peut décider de faire fi de sa période d'essai. Dans un tel cas, l'employé informera par écrit son gestionnaire de sa décision. Le gestionnaire avisera le Syndicat et la DRH le plus tôt possible de la décision de l'employé.

En cas d'application du présent article, l'Hôpital reprendra la liste des candidatures reçues lors de l'affichage initial du poste vacant afin de doter ledit poste si le délai est de moins de trois (3) mois depuis le début de la période d'essai/familiarisation.

6.10 Registre de postes

L'employé qui désire se porter candidat à un/des poste(s) affiché(s) pendant qu'il est en congé ou en vacances autorisées doit, une (1) semaine avant le début dudit congé, suivre la procédure établie conformément à cette fin par la direction des ressources humaines. La signification de l'employé pour des postes vacants doit être faite de façon électronique, tel que mentionné précédemment et par le mode prescrit.

Il est à noter que la candidature de l'employé ne sera valable que pour la durée du congé ou de la vacance autorisée.

L'employé en congé ou s'étant prévalu de quatre (4) semaines de vacances ou plus, retenu à un poste, doit pouvoir entrer en fonction dans un délai raisonnable.

6.11 L'Hôpital accepte la décision du ministère de l'Éducation de l'Ontario en ce qui a trait à l'équivalence des degrés de scolarité obtenus à l'extérieur du Canada. Ces documents d'équivalence doivent être au dossier de l'employé au moment où il pose sa candidature à un poste affiché.

6.12 Jusqu'à six (6) mois peuvent passer avant qu'un employé retenu suite à l'affichage d'un poste vacant ou à une demande de mutation soit considéré pour un autre poste permanent vacant.

Cette disposition ne s'applique pas aux employés postulant, à l'intérieur d'un même service, sur un poste vacant affiché conformément à 6.07 et qui engendre un changement de statut.

Section III - Vacances temporaires

6.13 Les vacances temporaires d'un poste régulier à temps complet créées à la suite d'une maladie, d'un accident, d'un congé ou d'une augmentation temporaire du volume de travail seront comblées à la discrétion de l'Hôpital.

a) Si l'Hôpital comble une vacance temporaire d'une durée de trente (30) jours ou moins, les quarts de travail sont accordés par ancienneté selon les disponibilités exprimées par écrit et l'horaire préétabli selon l'ordre suivant :

1. Aux employés qualifiés à temps partiel régulier du service de façon à ce qu'ils puissent combler leur horaire.
2. Les employés qualifiés de la liste de rappel du service.

b) Au moment de la dotation d'une vacance temporaire d'une durée prévue de plus de trente (30) jours, l'Hôpital attribue le remplacement par ancienneté selon les disponibilités exprimées par écrit selon l'ordre suivant :

1. Les employés qualifiés à temps partiel régulier du service.
2. Les employés qualifiés de la liste de rappel du service.

Si le remplacement est effectué par un employé à temps partiel régulier du service selon le point B. 1 de la présente clause, son poste d'origine est accordé en remplacement temporaire à un employé à temps partiel selon l'ordre préétabli au présent paragraphe par ancienneté et selon les disponibilités exprimées par écrit.

Lorsque des employés à temps partiel comblent temporairement des vacances de postes à temps complet, ces employés doivent être considérés comme travaillant à temps partiel régulier et sont assujettis aux dispositions pertinentes de la convention collective. Lorsqu'il n'est plus nécessaire de combler la vacance temporaire, l'employé réintégrera son ancien poste ou la liste de disponibilité le cas échéant. Si le poste a été aboli, l'Hôpital s'efforcera de réaffecter l'employé à un emploi comparable.

c) Lorsque la durée prévue de la vacance temporaire est de soixante (60) jours et plus, l'Hôpital peut offrir, par ancienneté, aux employés réguliers à temps complet qualifiés du service, la possibilité d'obtenir un horaire à temps complet dont les quarts de travail sont différents. Le cas échéant, le poste de l'employé visé par le présent paragraphe est accordé en remplacement temporaire selon les dispositions du paragraphe 6.13, par ancienneté et selon les disponibilités exprimées.

6.14 Un employé qui accepte une affectation temporaire a l'obligation de compléter celle-ci et ne peut tout simplement pas se désister dans le seul et unique but de prendre une autre affectation temporaire.

L'employé détenant une affectation temporaire dont la fin est prévue dans moins de trente (30) jours du début d'une autre affectation temporaire sera admissible à celle-ci. Advenant le cas où l'affectation temporaire d'un employé prend fin dans plus de trente (30) jours, ce dernier ne pourra être considéré pour celle-ci à moins que cela n'implique l'article 14.07.

Si un employé qui détient une affectation temporaire obtient un poste en vertu de l'article 6.08, il n'aura pas à compléter l'affectation temporaire sur laquelle il est avant de débiter sa nouvelle affectation principale.

L'affectation temporaire qui devient vacante suite à ce mouvement de personnel devra alors être à nouveau offert aux employés qualifiés.

Advenant que la vacance restante soit de moins de trente (30) jours, les quarts pourront alors être offerts conformément à l'article 6.13 a).

ARTICLE 7 - HEURES DE TRAVAIL – HEURES SUPPLÉMENTAIRES – HORAIRE DE TRAVAIL

7.01 La semaine régulière de travail est de trente-sept et demie (37.5), divisée en cinq (5) jours de sept heures et demie (7.5) chacun, excluant la période de repas. Ladite période de repas doit être continue sauf en cas d'urgence.

7.02 Lors de l'établissement de l'horaire de travail, l'employé à temps complet ne pourra pas être affecté à travailler plus de soixante-quinze (75) heures par période de paie, alors que l'employé à temps partiel ne pourra être affecté à travailler plus de soixante (60) heures dans son poste, tel que défini à l'article 1.03 a).

7.03 Il est entendu que les heures régulières de travail des mécaniciens d'entretien peuvent être jusqu'à un maximum de douze (12) heures par jour y compris trente (30) minutes pour le repas pour un total de cent soixante (160) heures sur quatre (4) semaines au taux de salaire régulier. Durant le temps de repas, le mécanicien doit être disponible pour répondre aux appels d'urgence. Pour les quarts de travail de douze (12) heures, l'horaire de travail des mécaniciens d'entretien à temps complet à l'emploi de l'Hôpital à la date de la signature de la convention collective est le suivant:

07h à 19h;
19h à 07h.

Il est entendu que pour tout nouvel employé à compter de la signature de la présente convention collective, les plages de travail de l'horaire de douze (12) heures pourront être modifiées selon les besoins de l'Hôpital.

7.04 Définition du temps supplémentaire

Le taux du temps supplémentaire est de une fois et demie (1 1/2) le salaire régulier de l'employé.

Le taux du temps supplémentaire s'applique si l'employé est requis, par l'Hôpital, de travailler plus de soixante-quinze (75) heures durant une même période de paie ou plus de sept heures et demie (7.5) dans une même journée.

Les employés à temps partiel reçoivent une fois et demie (1 1/2) leur taux de salaire régulier pour le temps travaillé au-delà de sept heures et demie (7.5)

dans une même journée ou de soixante-quinze (75) heures dans une même période de paie.

Lorsqu'un employé doit faire plus de deux (2) quarts consécutifs, les heures additionnelles travaillées à l'intérieur d'une même période de vingt-quatre (24) heures seront rémunérées au double du taux horaire normal.

7.05 Répartition du temps supplémentaire et des rappels

Les employés du service qui sont au travail au moment où l'Hôpital demande qu'un travail exigeant des heures supplémentaires non prévues à l'horaire soit effectué auront la préférence, par ordre d'ancienneté, à condition qu'ils soient qualifiés pour faire le travail. Quand il n'y a aucun employé du service immédiatement disponible, les heures supplémentaires seront offertes par ordre d'ancienneté aux employés qualifiés du service pour faire le travail requis. L'Hôpital se réserve le droit d'assigner l'employé qualifié du service qui a le moins d'ancienneté à effectuer les heures supplémentaires requises s'il n'y a aucun volontaire parmi les employés ayant plus d'ancienneté.

Les heures supplémentaires à l'horaire seront offertes par ordre d'ancienneté parmi les employés qualifiés du service.

7.06 Les employés qui font des heures supplémentaires ne sont tenus 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 l'employé et l'hôpital; ce congé doit être l'équivalent du taux de prime gagné par l'employé pour ses heures supplémentaires. L'Hôpital doit revenir au paiement du taux de prime si le congé n'est pas pris avant le 31 décembre de chaque année. L'Hôpital videra les congés tenant lieu d'heures supplémentaires le 31 décembre de chaque année.

7.07 La prime des heures supplémentaires et les autres primes ne seront ni doublées ni accumulées. Ces mêmes heures de travail ne feront pas partie du nombre d'heures prévu à la semaine normale de travail.

De plus, aucune prime de temps supplémentaire ne sera payée pour ces mêmes heures.

7.08 Période(s) de repos additionnelle(s)

L'employé qui effectue du temps supplémentaire autorisé durant au moins trois (3) heures à la suite d'un quart de travail normal, a droit à la (aux) pause(s) et à une période de repas, tel qu'il aurait normalement eu droit pour

un quart normal selon le temps supplémentaire effectivement travaillé. Il a droit à une indemnité de repas de 6,00 \$.

7.09 Lors d'un changement d'horaire sans préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures, l'employé doit être rémunéré à son taux horaire normal majoré de moitié durant le premier quart du nouvel horaire, sauf si le changement est causé par des motifs indépendants de la volonté de l'Hôpital.

7.10 Indemnité de présence

Les employés qui se rapportent au travail conformément à l'horaire établi ont la garantie de travailler au moins quatre (4) heures ou, s'il n'y a pas de travail, d'être payés pour au moins quatre (4) heures, sauf si le manque de travail est causé par des motifs complètement en dehors du contrôle de l'Hôpital. Cette indemnité de présence ne s'applique pas lorsque l'employé a reçu un avis préalable de ne pas se rapporter au travail.

Cette clause ne s'applique pas aux employés à temps partiel qui travaillent moins de sept heures et demie par jour. Ces employés reçoivent une indemnité de présence réduite au prorata.

7.11 Échange de congés et de quarts de travail

Lorsque cela est possible, les employés auront l'autorisation d'échanger leurs jours de congé et leurs quarts de travail, avec la permission de leur supérieur immédiat. Un tel échange n'entraînera le paiement d'aucune prime. Lorsque les quarts de travail concernés comportent une prime de quart, cette prime sera payée à l'employé ayant travaillé ledit quart. Cette permission ne sera pas refusée sans motif raisonnable.

Cet article ne doit pas être utilisé afin d'éviter la rotation des quarts de travail ou encore l'affectation dans certaines unités; cette disposition peut cependant être utilisée, à l'occasion, pour des raisons personnelles.

On s'attend à ce que les employés limitent leurs demandes faites aux situations imprévues et aux urgences.

7.12 Service de garde

- a) Un employé qui est tenu d'être disponible, en dehors des heures normales de travail de cet employé particulier, recevra une prime de garde d'un montant de 3.30 \$ l'heure pour chaque heure de garde. Lorsqu'une telle période de disponibilité coïncide avec un jour férié, tel qu'établi à l'article 9, l'employé recevra une prime de garde de 4.90 \$ l'heure pour chaque heure de garde.

La prime de garde cessera toutefois lorsqu'un employé sera rappelé au travail en vertu du paragraphe b) ci-dessous et travaillera durant la période de garde.

- b) Quand un employé est rappelé au travail après avoir terminé son quart régulier, et avant le début de son quart régulier suivant, il recevra une rémunération de quatre (4) heures minimums au taux régulier ou au double de son taux régulier à l'égard des heures effectivement travaillées, soit le montant le plus élevé.

7.13 Transport

Lorsqu'un employé en service de garde doit se présenter au travail suite à un rappel, l'Hôpital défrayera les coûts de transport conformément à la politique de l'Hôpital, sur production des preuves de cette dépense. L'Hôpital informera le Syndicat de toute modification apportée à la politique en question.

7.14 Affichages des horaires de travail

Pour toutes les classifications:

- a) L'horaire normal de travail des employés à temps complet doit être affiché au tableau d'affichage quatorze (14) jours avant le début de leur semaine de travail. Les heures quotidiennes de travail seront continuées sauf pour la période des repas. Les horaires seront constitués de six (6), huit (8) ou douze (12) semaines consécutives, selon les besoins opérationnels, et ne doivent pas être modifiés à moins d'un avis de vingt-quatre (24) heures. Avant de modifier l'horaire d'un employé à temps complet, l'Hôpital s'efforcera d'utiliser un employé à temps partiel régulier ou un employé occasionnel pour compléter les besoins en personnel.

Aux fins d'application du présent paragraphe, l'employé à temps partiel et occasionnel doit fournir sa disponibilité conformément à l'article 7.16, et ce, au moins un mois (1) avant l'entrée en vigueur de l'horaire du mois suivant.

- b) L'horaire normal de travail des employés réguliers à temps partiel ainsi que leur pointage doit être affiché sur un horaire maître au tableau d'affichage quatorze (14) jours avant le début de leur semaine de travail. Les heures quotidiennes de travail seront continuées sauf pour la période de repas.
- c) L'Hôpital informera le syndicat lorsque les horaires changeront de six (6), huit (8) ou douze (12) semaines. L'Hôpital accepte de discuter avec le Syndicat, au besoin, des changements majeurs ou des améliorations aux horaires prévus dans des secteurs ou départements spécifiques, et ce avant leur implantation. L'Hôpital accepte de plus de discuter les

propositions émanant du Syndicat en égard à des changements ou améliorations majeurs aux horaires dans des secteurs particuliers.

7.15 Jours de travail consécutifs

Il est entendu qu'aucun employé, à temps complet, ne sera tenu de travailler plus de six jours consécutifs dans une même semaine de travail. Si, cependant, les exigences du service demandaient qu'un employé travaille plus de six jours consécutifs, il devrait être payé au taux du temps supplémentaire pour toutes les heures travaillées après ces six jours consécutifs.

7.16 Quarts de travail

En raison du genre de travail effectué dans l'Hôpital, il est nécessaire d'établir des quarts de travail de jour, de soirée ou de nuit. L'employé à temps partiel et occasionnel doit également être disponible au moins une fin de semaine sur deux et 50% des congés fériés dont Noël et le lendemain de Noël ou le Jour de l'An et le lendemain du Jour de l'An. L'Hôpital se réserve le droit de faire travailler les employés sur les quarts de travail en fonction des besoins des différents départements de l'Hôpital.

Obligations - employé à temps partiel :

À la date convenue pour effectuer le choix de vacances, l'employé à temps partiel détenant un pointage entre 0.2 et 0.6, inclusivement, doit fournir sa disponibilité au minimum pour deux (2) quarts de travail additionnels sur deux (2) rotations, c'est-à-dire jour/nuit, soir/nuit, par période de paie entre la période du 1^{er} juin au 15 septembre et celle du 22 décembre au 5 janvier. Pour ces mêmes périodes, l'employé à temps partiel détenant un pointage de 0.7 doit fournir sa disponibilité au minimum pour un (1) quart de travail additionnel sur deux (2) rotations, c'est-à-dire jour/soir, jour/nuit, ou soir/nuit par période de paie. L'employé détenant un pointage 0.8 n'est pas tenu de fournir de disponibilité additionnelle durant les périodes mentionnées précédemment, mais s'il le fait, il doit alors lui aussi offrir une disponibilité sur deux (2) rotations, c'est-à-dire jour/soir, jour/nuit ou soir/nuit. Il est entendu que l'employé à temps partiel ayant donné sa disponibilité ne pourra pas modifier celle-ci avant que ne soit affiché l'horaire.

Obligations employé occasionnel :

Lorsque le service le requiert, l'employé occasionnel s'engage à être disponible conformément aux dispositions suivantes :

- a) Trente (30) heures (jour-soir-nuit) par période de paie, dont deux (2) fins de semaine sur quatre (4), sauf pendant la période de congés annuels à laquelle l'employé a droit;
- b) 50% des congés fériés dont Noël ou le Jour de l'An;
- c) Selon la rotation déterminée par le service.

L'employé occasionnel est réputé être disponible sur les quarts de travail jour, soir, nuit et fin de semaine selon les besoins opérationnels du service et du type de poste détenu par l'employé. À défaut de soumettre sa disponibilité, l'employé comprend que l'Hôpital pourrait lui octroyer des quarts de travail, jusqu'à concurrence de trente (30) heures, en fonction de ses besoins opérationnels.

L'Hôpital discutera avec le Syndicat du besoin d'établir de nouveaux quarts de jours, de soirée et de nuit avant leur mise en vigueur.

Obligations employé occasionnel-retraite :

L'employé occasionnel retraite s'applique à celui qui, au cours des douze (12) mois suivant sa retraite de l'Hôpital, est réembauché pour combler les besoins opérationnels en autant qu'il rencontre les exigences du poste pour lequel il a fait part de son intérêt.

L'employé occasionnel retraité doit fournir une disponibilité minimale de quinze (15) heures par période de paie et n'est pas assujéti aux dispositions a), b) et c) de l'employé occasionnel régulier. Il peut cependant fournir une disponibilité de plus de quinze (15) heures par période de paie s'il le désire, mais n'est pas tenu de le faire.

Obligations employé occasionnel-étudiant :

Si un employé occasionnel fournit une preuve d'étude d'un établissement d'enseignement attestant de l'inscription à un programme d'études reconnu à temps complet, alors, celui-ci sera uniquement tenu de fournir une disponibilité de l'ordre de quinze (15) heures (jour-soir-nuit), sauf pendant la période de congés annuels à laquelle l'employé a droit.

7.17

Changement de quart

Lors d'un changement de quart, une période minimale de seize (16) heures doit s'écouler entre la fin d'un quart et le début d'un autre et, à défaut, l'employé à temps complet sera rémunéré au taux du temps supplémentaire pour le nombre d'heures inférieur à seize (16) entre les deux quarts.

7.18 Pause et repas

Une période de repos de quinze (15) minutes rémunérées est accordée au cours de chaque période de travail de trois heures et trois quarts (3.75) à un moment à être déterminé par l'Hôpital.

Une période de trente (30) minutes non rémunérées par quart de travail normal est allouée pour le repas. Cette période ne peut être placée au début ou à la fin du quart de travail, à moins d'avoir obtenu, au préalable, une autorisation du supérieur immédiat.

7.19 Changement d'heure (heure normale - heure avancée)

Lors du passage de l'heure normale à l'heure avancée ou vice-versa, l'employé est rémunéré pour ses heures travaillées seulement, sans prime de temps supplémentaire.

7.20 Jours de repos hebdomadaires

Les jours de repos hebdomadaires doivent être consécutifs et, lorsque cela est possible, être planifiés de façon à distribuer également les fins de semaine de congé. Les employés qui travaillent régulièrement cinq quarts par semaine recevront au minimum une fin de semaine de congé sur trois.

Dans un effort visant à accorder aux employés à temps complet de certains secteurs une fin de semaine de congé sur deux, leurs jours de repos de l'autre semaine pourront être séparés.

Si l'Hôpital détermine qu'il en a la capacité, il peut donner une fin de semaine de congé sur deux là où c'est possible.

L'Hôpital fera les efforts nécessaires pour que les employés à temps complet bénéficient de cinq (5) jours de repos consécutifs à Noël ou au Jour de l'An, sauf dans les secteurs où les employés ne sont pas normalement tenus de travailler les fins de semaine et les congés statutaires.

7.21 Pour la période comprise entre le 22 décembre et le 5 janvier, les employés à temps complet peuvent déclarer leur disponibilité à travailler au moins trois (3) jours consécutifs qui inclut le jour de Noël/lendemain de Noël ou le Jour de l'An/lendemain du Jour de l'An. L'ancienneté est ce qui servira à établir quel employé sera tenu de travailler l'une ou l'autre des Fêtes, et ce, en fonction des besoins opérationnels du département.

ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

8.01 Préavis et Comité des réaffectations

Toute entente conclue entre l'Hôpital et le Syndicat relativement à la méthode de mise en œuvre des cas traités sous le présent article aura préséance sur les modalités des mises à pied contenues dans la présente convention collective.

a) Avis

En cas de mise à pied projetée à l'Hôpital de nature permanente ou à long terme ou d'élimination d'un poste de l'unité d'accréditation, l'Hôpital doit :

- i) donner au syndicat un avis écrit d'au moins cinq (5) mois avant la mise à pied ou l'élimination du poste proposé;
- ii) donner aux employés qui seront mis à pied un avis de licenciement écrit d'au moins cinq (5) mois, ou une paie en tenant lieu.

Remarque : Lorsqu'une mise à pied proposée donne lieu au déplacement subséquent d'un membre de l'unité d'accréditation, l'avis original au syndicat prévu au paragraphe i) ci-dessus doit être considéré comme un avis au syndicat de toute mise à pied subséquente.

b) Réaffectation

Une mise à pied n'inclut pas la réaffectation d'un employé de sa catégorie ou de son aire d'affectation si cet employé a autrement droit à un avis de mise à pied, pourvu que :

- i) l'employé soit réaffecté à un poste permanent approprié avec l'Hôpital en tenant compte de ses compétences, de ses habiletés, de ses qualifications et de sa formation ou de ses exigences en matière de formation;
- ii) la réaffectation de l'employé n'entraîne pas de réduction de son taux de salaire ou de ses heures de travail;
- iii) l'emploi auquel l'employé est réaffecté soit situé au même endroit que son emploi original, ou non loin de cet endroit pour ce qui est de l'accessibilité relative pour l'employé;
- iv) l'emploi auquel l'employé est réaffecté soit au même quart, ou à un quart ou une rotation de quart très semblable;

- v) lorsque plus d'un employé doit être réaffecté conformément à la présente disposition, les employés réaffectés auront le droit de choisir parmi les postes vacants appropriés auxquels ils sont affectés par ordre inverse d'ancienneté, dans la mesure où ces choix n'entraînent pas de mise à pied ou de supplantation.

Il incombe à l'Hôpital de faire la preuve que les conditions qui précèdent ont été satisfaites en cas de différend. L'Hôpital doit aussi trouver un accommodement raisonnable pour tout employé réaffecté qui pourrait avoir à subir des conséquences personnelles difficiles parce qu'il a été réaffecté conformément à la présente disposition.

Tout poste vacant auquel un employé est réaffecté, conformément au paragraphe (b) ci-dessus, n'a pas besoin d'être affiché. Il est entendu que dans tous les cas de réaffectation, l'employé bénéficiera d'une orientation.

c) Comité des réaffectations

Un comité des réaffectations est formé au plus tard deux (2) semaines après réception de l'avis mentionné à l'article 8.01. Le comité se réunit par la suite aussi souvent que nécessaire.

i) Mandat du Comité

Le mandat du comité des réaffectations est le suivant :

- 1) D'identifier et de présenter des solutions de rechange aux mises à pied ou aux éliminations de postes visés, incluant, mais sans s'y limiter, identifier le travail qui autrement serait confié aux employés de l'unité d'accréditation et qui est présentement sous-traité par l'Hôpital, qui pourrait être effectué par des employés qui sont ou pourrait être mise à pied.
- 2) D'identifier les postes vacants au sein de l'Hôpital ou les postes qui sont actuellement dotés, mais qui deviendront vacants dans les douze (12) mois, et qui :
 - a) font partie de l'unité d'accréditation; ou
 - b) font partie d'une autre unité d'accréditation du SCFP ;
ou
 - c) ne sont pas couverts par une convention collective.

- 3) De déterminer les besoins de recyclage des employés et, le cas échéant, de faciliter la formation déterminée pour les employés qui sont ou seraient autrement, mis à pied.
- 4) Sous réserve du paragraphe 8.04, l'Hôpital accorde les postes vacants aux employés en mise à pied ou qui le seraient autrement, par ordre d'ancienneté si, avec une formation d'au plus six (6) mois, l'employé satisfait aux exigences normales de l'emploi.
- 5) Un différend découlant des dispositions précédentes peut être soumis à titre de grief dès l'étape 2.

ii) Composition du Comité

Le comité des réaffectations doit être formé d'un nombre égal de représentants de l'Hôpital et du Syndicat. Les parties locales déterminent le nombre de représentants.

Si, aux fins du Comité de formation et d'adaptation des hôpitaux de l'Ontario, un comité de dotation et de réaffectation pour l'ensemble de l'Hôpital est créé, les représentants du Syndicat à ce comité siègeront audit comité avec le même mandat ou un mandat similaire, et le nombre de représentants est proportionnel au nombre de membres de l'unité de négociation à l'Hôpital en relation avec d'autres groupes d'employés.

Les réunions du Comité des réaffectations auront lieu durant les heures normales de travail. Le temps consacré à ces réunions sera considéré comme du temps travaillé pour lequel les représentants seront payés par l'Hôpital, selon leur taux régulier de salaire ou au taux majoré, le cas échéant.

Chaque partie nommera un coprésident du Comité des réaffectations. Les coprésidents présideront les réunions du Comité à tour de rôle et sont responsables conjointement d'élaborer l'ordre du jour des réunions, de préparer les procès-verbaux et de rédiger toute correspondance, selon les directives du Comité.

iii) Divulgence de l'information

L'Hôpital fournira au Comité des réaffectations tout renseignement pertinent qu'il peut fournir sur la dotation et les finances pour l'étude des dossiers visés.

iv) Solutions de rechange

Le Comité des réaffectations ou les membres du Comité, si ces derniers ne parviennent pas au consensus, proposeront au chef de la direction et au Conseil d'administration de l'Hôpital des solutions de rechange aux mises à pied.

Au moment de soumettre tout projet de rationalisation des services qui inclurait l'élimination de postes ou des mises à pied au Réseau local d'intégration des services de santé ou au ministère de la Santé, l'Hôpital doit en fournir une copie, avec la documentation connexe, au Syndicat.

8.02 Indemnité de retraite

- a) Avant d'émettre un préavis de mise à pied, conformément à la clause 8.01a)ii), pour toute classification d'emploi, l'Hôpital offrira une indemnité de retraite anticipée à un nombre suffisant d'employés de la même classification d'emploi admissible à une telle retraite, aux termes du Régime de retraite des hôpitaux de l'Ontario (RRHO), et faisant partie de la classification visée, par ordre d'ancienneté, dans la mesure où le nombre maximum d'employés, dans la classification visée, qui optent pour la retraite anticipée soit équivalent au nombre d'employés, dans la même classification, qui recevraient autrement un préavis de mise à pied en vertu de la clause 8.01a)ii).

L'employé qui décide de prendre une retraite anticipée recevra, après sa dernière journée de travail, une indemnité de retraite équivalent à deux (2) semaines de salaire pour chaque année de service, plus une somme proportionnée pour chaque année partielle supplémentaire de service, jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines de salaire.

- b) Si, après avoir présenté des offres de retraite anticipée, des avis individuels de mise à pied sont toujours nécessaires, l'Hôpital doit, avant d'émettre ces avis, 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 d'employés que nécessaire sont intéressés, l'Hôpital prend sa décision en fonction de l'ancienneté.
 - ii) Si un nombre insuffisant d'employés dans le service visé acceptent l'offre, l'Hôpital présente l'offre aux employés de la même catégorie dans d'autres services. Si un plus grand nombre d'employés que

nécessaire sont intéressés, l'Hôpital prend sa décision en fonction de l'ancienneté.

- iii) En aucun cas l'Hôpital n'approuvera la demande de l'employé en vertu du paragraphe i) et les autres ci-dessus pour une retraite anticipée volontaire si les employés 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 d'employés dans cette catégorie qui seraient autrement mis à pied. La dernière journée d'emploi pour un employé qui accepte une option de retraite anticipée volontaire est à la discrétion de l'Hôpital et n'est pas avant trente (30) jours civils immédiatement après l'acceptation écrite de l'offre par l'employé.

Un employé 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.

8.03 Sous-traitance

Faisant suite à la clause 8.01c) i)1), les parties conviennent que le Comité des réaffectations pourra entreprendre l'examen de tout poste doté en sous-traitance, qui relèverait autrement de l'unité d'accréditation, et qui pourrait venir à échéance et être ouvert à une renégociation dans les six (6) mois, dans la perspective de l'évaluation de l'aspect pratique et de la mesure dans laquelle il serait rentable de faire faire le travail à l'interne par des membres de l'unité d'accréditation.

8.04 Mise à pied et rappel

L'employé qui a effectivement reçu son préavis de mise à pied, conformément à la clause 8.01a) ii) peut:

- a) Accepter la mise à pied; ou
- b) Opter pour l'indemnité de cessation d'emploi, conformément à la clause 8.06 ; ou
- c) Opter de prendre sa retraite, s'il est admissible à la retraite, conformément au Régime de retraite des hôpitaux de l'Ontario (RRHO), tel que décrit à la clause 8.02; ou

- d) Supplanter un autre employé qui possède moins d'ancienneté et occupe un poste, à l'intérieur de l'unité d'accréditation, rémunéré au même niveau ou à un niveau moindre, si l'employé visé par la mise à pied répond aux exigences normales du poste. L'employé ainsi supplanté est considéré comme mis à pied et a droit aux avantages du préavis, conformément au paragraphe 8.01.

L'employé qui décide d'exercer son droit de supplanter un autre employé ayant moins d'ancienneté doit aviser l'Hôpital de son intention et du poste réclamé dans les sept (7) jours suivant la réception du préavis de mise à pied.

Remarque : Pour les besoins du paragraphe d), la classification de rémunération identique inclura toute classification pour laquelle le taux de rémunération horaire normal se situe au plus à 1% de la rémunération horaire normale de l'employé mise à pied.

- e) Advenant qu'aucun employé n'ait moins d'ancienneté dans la même catégorie ou dans une catégorie inférieure ou dans une classification avec un salaire identique, au sens du présent article, un employé mis à pied a le droit de supplanter un autre employé qui a le moins d'ancienneté dans une classification supérieure dans l'unité de négociation, à condition de satisfaire les exigences normales de l'emploi, avec une orientation, mais sans formation additionnelle. De plus, un employé à temps complet a le droit de supplanter un autre employé à temps complet 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 complet 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.
- f) L'employé visé par une mise à pied autre qu'une mise à pied permanente ou de longue durée, incluant un employé à temps plein dont les heures de travail sont, sous réserve de l'article 7.01, réduites, aura le droit d'accepter cette mise à pied ou de déplacer un autre employé conformément aux paragraphes a) et d) ci-dessus.
- g) Aucun employé à temps plein, au sein de l'unité d'accréditation, ne sera mis à pied dans le but d'attribuer ses fonctions à un ou plusieurs employés à temps partiel.
- h) Advenant la mise à pied d'un employé à temps complet, 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 l'employé mis à pied ait trouvé un emploi ailleurs, selon la première éventualité.

RAPPEL AU TRAVAIL

- i) L'Hôpital accepte d'afficher les postes vacants pendant la période de rappel, conformément à la procédure d'affichage des postes, permettant ainsi aux employés visés par le rappel au travail de participer à la procédure d'affichage.

Advenant que le poste ne soit pas comblé, à la suite de l'application de la procédure d'affichage, l'employé mis à pied aura la possibilité, selon l'ordre d'ancienneté, d'être rappelé au travail, à la condition que cet employé soit en mesure d'effectuer le travail.

- j) Pour déterminer l'aptitude d'un employé à effectuer le travail, aux termes de ce qui précède, l'Hôpital n'agira pas d'une manière arbitraire ou injuste.
- k) L'employé rappelé au travail dans une classification différente de celle de laquelle il a été mis à pied aura le privilège de reprendre le poste qu'il occupait avant d'être mis à pied, si ce poste devient vacant dans les six (6) mois suivant le rappel au travail de l'employé.
- l) Aucun nouvel employé ne sera embauché tant que toutes les personnes mises à pied n'auront pas eu la possibilité de retourner au travail ou auront manqué de le faire, conformément avec les dispositions visant la perte d'ancienneté, ou encore si ces personnes ont été jugées incapables d'effectuer le travail disponible.
- m) L'Hôpital avisera l'employé par courrier recommandé de la possibilité de rappel qui s'offre à lui; cet avis sera envoyé à l'adresse la plus récente figurant dans les dossiers de l'Hôpital (cet avis sera considéré comme ayant été reçu deux jours après son envoi). L'avis précisera le poste auquel l'employé est admissible, aux fins de rappel, ainsi que la date et l'heure auxquelles l'employé devra se présenter au travail. Il incombe entièrement à l'employé de s'assurer que son adresse figure dans les dossiers de l'Hôpital.

8.05 Recyclage

- a) **Recyclage pour des postes à l'intérieur de l'Hôpital**

Advenant le cas où, avec le bénéfice d'une période de formation d'au plus six (6) mois le cas échéant, l'employé qui a accepté sa mise à pied ou qui a été incapable de supplanter un autre employé pourra être réaffecté, au

sein de l'Hôpital, à un poste désigné par le Comité des réaffectations, conformément à la clause 8.01c) i):

- i) Les possibilités de combler des postes vacants identifiées par le Comité des réaffectations de l'Hôpital, grâce au recyclage, seront offertes, suivant l'ancienneté, aux employés visés par le paragraphe précédent qui présentent une demande et qui répondraient aux exigences du poste si on leur fournissait une période de recyclage, et ce jusqu'à ce que la liste des possibilités ait été entièrement épuisée. Des possibilités de combler de postes à l'extérieur de l'unité d'accréditation du SCFP pourront être offertes à la discrétion de l'Hôpital.
- ii) L'Hôpital et le Syndicat travailleront de façon concertée de manière à s'assurer que les employés qui ont reçu un préavis de mise à pied permanent et pour lesquels le recyclage a été approuvé, dans le but de prévenir leur mise à pied, bénéficieront d'un horaire ajusté pour leur permettre de suivre leur formation de recyclage; les exigences relatives aux horaires et à l'ancienneté pourront être annulées si les parties en conviennent d'un commun accord. Le comité des réaffectations demandera l'aide de tout programme fédéral ou provincial de soutien au recyclage pour couvrir les salaires, les frais des droits de scolarité, des manuels et de tout déplacement.
- iii) Outre la formation sur place offerte par l'Hôpital, tout employé visé par une mise à pied qui nécessite un congé autorisé pour entreprendre un programme de recyclage, conformément à ce qui précède, sera autorisé à prendre un congé sans solde n'excédant pas six (6) mois.
- iv) Les employés mis à pied qui ont été retenus pour suivre le cours de recyclage afin d'acquérir les compétences voulues pour combler un poste vacant à l'Hôpital continuent de recevoir des avantages assurés.

b) Placement

Une fois la période de formation terminée et réussie de l'employé aux fins d'obtention du poste identifié à 8.05 a) i), l'Hôpital et le Syndicat s'engagent à renoncer à toute restriction qui pourrait autrement s'appliquer.

L'employé visé par une mise à pied qui présente une demande, mais qui refuse par la suite une offre de recyclage ou ne termine pas le programme prévu, demeurera visé par la mise à pied.

8.06 Indemnité de fin d'emploi

- a) Si un employé démissionne dans les trente (30) jours suivant la réception de son préavis de mise à pied, selon lequel son poste sera éliminé, conformément à la clause 8.01a)ii), il sera admissible à une indemnité de fin d'emploi de deux (2) semaines de salaire pour chaque année de service continue, à concurrence de seize (16) semaines de salaire; et, s'il présente les reçus d'un programme de formation approuvé dans les douze (12) mois de sa démission, il pourra recevoir le remboursement de ses frais de cours, à concurrence de trois mille dollars (3000 \$).
- b) Si un employé démissionne après les trente (30) jours suivant la réception de son préavis de mise à pied, selon lequel son poste sera éliminé, conformément à la clause 8.01a) ii), il sera admissible à une indemnité de fin d'emploi de quatre (4) semaines de salaire; et, s'il présente les reçus d'un programme de formation approuvé dans les douze (12) mois de sa démission, il pourra recevoir le remboursement de ses frais de cours, à concurrence de mille deux cent cinquante dollars (1250 \$).

8.07 Traitement des avantages en cas de mise à pied (La clause qui suit ne s'applique qu'aux employés à temps complet.)

Si un employé est mis à pied, l'Hôpital continuera de payer sa part des primes d'avantages assurés jusqu'à la fin du mois durant lequel la mise à pied aura lieu.

Si les modalités visant le programme d'avantages assurés le permettent, l'employé pourra continuer de payer le plein coût de la prime de ses avantages pendant un maximum de vingt-quatre (24) mois après la fin du mois durant lequel la mise à pied a eu lieu. Un tel paiement pourra être effectué auprès du bureau de la paie de l'Hôpital, à condition que l'employé avise l'Hôpital de son intention au moment de sa mise à pied, et qu'il prenne les dispositions nécessaires avec l'Hôpital pour ce qui est des modalités de paiement.

8.08 Changements technologiques

L'Hôpital avisera le Syndicat de tout changement technologique qu'il a décidé d'introduire et qui modifiera de manière significative le statut des employés au sein de l'unité de négociation.

L'Hôpital accepte de discuter avec le Syndicat des effets de tels changements technologiques sur le statut d'emploi des employés et d'examiner des manières et des moyens pratiques de minimiser les effets négatifs sur les employés concernés.

Lorsque de nouvelles compétences ou des compétences accrues nécessaires dépassent les compétences requises des employés en vertu des méthodes de fonctionnement actuelles, ces employés recevront une période de formation, qui tiendra compte de l'âge des employés et de leurs antécédents en matière de formation et d'études, pendant laquelle ils pourront perfectionner ou acquérir les compétences nécessaires pour la nouvelle méthode de fonctionnement. L'employeur assumera les frais de scolarité et de déplacement. De plus, il n'y aura pas de réduction du taux de salaire pendant la période de formation de ces employés. La formation sera donnée pendant les heures de travail, lorsque cela est possible, et pourra se prolonger pour une période maximale de six (6) mois.

Les employés qui comptent une ou plusieurs années de service continu qui sont effectivement mis à pied en vertu des conditions énumérées ci-dessus recevront un avis conforme à l'article 8.01 ou un avis plus long si possible.

8.09 Développement professionnel / Cadre des fonctions des IAA

Le développement professionnel continu est la caractéristique de la pratique professionnelle des soins infirmiers. En tant que profession auto-réglementée, les soins infirmiers reconnaissent l'importance de maintenir un environnement de pratique dynamique qui comprend un apprentissage continu, le maintien des compétences, le perfectionnement professionnel, l'orientation professionnelle et la planification de la relève. Les parties conviennent que le développement professionnel comprend une grande variété d'activités diverses, y compris, mais sans y être limité, des programmes de formation formels; des activités d'éducation permanente à court terme; des programmes d'accréditation; une participation à un comité indépendant d'apprentissage. Les parties reconnaissent leur responsabilité conjointe et leur engagement à une participation active dans le domaine du développement professionnel, y compris le cadre des fonctions.

Lorsque le développement des IAA n'est pas traité spécifiquement par un comité mixte existant, l'infirmière en chef de l'hôpital ou sa représentante et l'agent des ressources humaines rencontreront le syndicat tous les trois mois afin de discuter des questions de responsabilité professionnelle et du cadre des fonctions.

Quoi qu'il en soit, les parties seront guidées par les principes clefs suivants :

- a) Le développement professionnel sera reconnu;
- b) Toutes les IAA auront accès aux possibilités de développement professionnel;

- c) Les responsabilités pour le développement professionnel seront partagées entre l'employé et l'hôpital;
- d) Les besoins des employés, des hôpitaux et les exigences du département/programme seront considérés.

ARTICLE 9 - JOURS FÉRIÉS

9.01 Les douze (12) jours mentionnés ci-après sont les jours fériés payés par l'Hôpital :

Jour de l'an	Fête du Canada
Le lendemain du Jour de l'an	Congé municipal (1 ^{er} lundi d'août)
Journée de la famille (3 ^e lundi de février)	Fête du travail
Vendredi saint	Jour de l'action de grâces
Lundi de Pâques	Noël
Fête de la reine Victoria	Lendemain de Noël

9.02 **Définition, conditions et calcul du salaire de congé**
(La clause qui suit ne s'applique qu'aux employés à temps complet.)

Le salaire de congé est défini comme étant le montant de salaire horaire régulier, excluant la prime de quart, que l'employé aurait reçu s'il avait travaillé un quart de travail normal ce jour-là.

Dans le but de se rendre éligible pour la rémunération d'un congé férié, tel qu'indiqué dans la convention, un employé doit compléter son quart de travail à l'horaire pour chacun des jours immédiatement avant et après le congé férié sauf si l'absence a été autorisée par son supérieur.

Un employé qui doit travailler lors d'un jour férié tel qu'indiqué dans la convention collective, et qui est absent, ne sera pas éligible au paiement du congé férié qui autrement lui aurait été accordé à moins que cette absence ait un motif satisfaisant.

Un employé éligible au paiement d'un congé férié n'aura pas droit, dans le cas d'une maladie, au paiement de congé de maladie en plus de celui du congé férié pour le même jour.

9.03 **Coïncidence avec un autre congé**

Lorsque l'un de ces congés fériés tombe un samedi, un dimanche, un jour de repos hebdomadaire, ou durant les vacances de l'employé, celui-ci ne perd pas le congé.

9.04 Congé annuel mobile
(La clause qui suit ne s'applique qu'aux employés à temps complet.)

Dans l'éventualité où l'Hôpital doit observer un congé rémunéré additionnel, qui n'est pas dans la liste à 9.01, à la suite de l'adoption d'une loi, il est entendu qu'il y aura un échange avec l'un des congés non obligatoires et ceci constituera le congé décrété par la loi; ainsi, l'Hôpital n'aura pas l'obligation d'accorder plus de douze (12) congés rémunérés.

9.05 Taux de salaire

- a) L'employé à temps complet qui doit travailler lorsque survient un jour férié conformément à la liste prévue à l'article 9.01 est payé au taux de une fois et demie et a droit à un autre jour de congé payé consécutif à deux (2) de ses jours de congé hebdomadaires consécutifs normaux, dans la mesure du possible, sous réserve d'une entente entre l'employé et son supérieur immédiat. Tout congé non accordé est payé au 1er juillet de chaque année.
- b) L'employé à temps partiel qui doit travailler lorsque survient un jour férié conformément à la liste prévue à l'article 9.01, est rémunéré au taux de une fois et demie son salaire à l'égard des heures durant lesquelles il aura travaillé.
- c) L'employé requis de travailler à temps supplémentaire, en plus de ses heures prévues à l'horaire, lors d'un jour férié est payé au taux double de son salaire régulier pour les heures de temps supplémentaire autorisées.

9.06 Le choix de travailler le jour d'un congé férié qui suit ou précède une fin de semaine doit normalement être offert à l'employé qui travaille la fin de semaine complète. Dans le cas où aucun employé ne travaillerait la fin de semaine complète, le jour férié est alors offert par ancienneté. Advenant le cas où le jour férié tombe en milieu de semaine, le jour férié sera alors offert par ancienneté.

ARTICLE 10 - CONGÉ ANNUEL

10.01 En ce qui concerne l'accumulation du congé annuel et du calcul de l'indemnité s'y rapportant, l'année est réputée débiter le 1er juillet et se terminer le 30 juin de l'année suivante.

10.02 L'employé à temps complet est rémunéré à son taux de salaire régulier lors de la prise de son congé annuel. L'employé à temps complet a droit à un (1) congé annuel suivant la durée de son service continu conformément aux dispositions qui suivent:

- a) Un employé 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;
- b) Un employé 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;
- c) Un employé 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;
- d) Un employé 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;
- e) Un employé 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;
- f) Un employé qui a accompli vingt-huit (28) ans ou plus de service continu a droit à sept (7) semaines de congé annuel payé;
- g) L'indemnité de congé annuel est calculée en tenant compte du salaire normal de l'employé, multiplié par ses heures normales de travail hebdomadaire, sous réserve de l'application de l'article 6.02 (effet de l'absence).

L'employé à temps complet est rémunéré à son taux de salaire régulier lors de la prise de son congé annuel.

10.03 Les employés à temps partiel ont droit à une indemnité de vacances, calculée sur leur salaire brut gagné durant la période de référence de l'article 10.01, selon les dispositions suivantes :

Pour les premières 3 450 heures de service continu	4%
Après 3 450 heures de service continu	6%
Après 8 625 heures de service continu	8%
Après 20 700 heures de service continu	10%
Après 34 500 heures de service continu	12%
Après 48 300 heures de service continu	14%

Les employés à temps partiel, incluant les employés occasionnels, 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.

10.04 Pour le calcul des vacances, l'employé à temps partiel dont le statut a changé à celui de temps complet et vice-versa se voit reconnaître son service sur la base de l'équivalence spécifiée à l'article 6. Les dates du 1^{er} mai 1978 et du 19 juillet 1990 servent à déterminer le nombre d'années de

service pour les employés à temps partiel réguliers et les employés à temps partiel occasionnels, respectivement.

10.05 Lorsqu'il y a interruption de la période de congé annuel d'un employé en raison de maladie grave qui a débuté avant ou pendant la durée prévue du congé annuel, ladite période de maladie doit être considérée comme une période d'invalidité.

Par maladie grave, on entend une maladie qui nécessite que l'employé reçoive des soins médicaux continus et/ou des traitements qui mènent à une hospitalisation ou qui confine l'employé à sa résidence ou à son lit pendant plus de trois (3) jours.

La partie du congé annuel qui est considérée comme étant un congé de maladie en vertu des dispositions précédentes n'est pas déduite des crédits de congé annuel de l'employé.

10.06 L'Hôpital tient compte du choix des employés, par ancienneté, lorsqu'il accorde les vacances sous réserve du droit de la direction d'assurer le bon fonctionnement de l'Hôpital.

L'Hôpital privilégie des périodes de congés annuels sur une base continue d'au moins une (1) semaine. Toutefois, des congés annuels ponctuels peuvent être accordés sous réserve du bon fonctionnement du service et de l'Hôpital.

Les semaines de vacances qui n'ont pas été demandées en vertu de l'article 10.08 seront traitées sur la base de « premiers arrivés, premiers servis ».

L'Hôpital affiche l'horaire de vacances autorisées au plus tard le 1 juin et le 1 décembre de chaque année.

Il est important de clarifier que subséquemment au choix de vacances effectué en vertu de l'article 10.08 et du calendrier affiché tel qu'indiqué précédemment, l'employé ne pourra pas annuler son congé annuel. Toutefois, l'employé pourrait, de façon volontaire, se rendre disponible à travailler pour la période en question. Il est à noter que si cela arrivait, l'employé serait alors placé au bas de la liste de rappel et se verrait octroyer des quarts en fonction des besoins opérationnels. Advenant le cas où l'employé était contacté par l'Hôpital pour travailler, ce dernier serait alors rémunéré pour sa journée normale de travail et son congé annuel pour ladite journée serait alors remis dans sa banque de vacances.

10.07 Lors d'une situation imprévue nécessitant un changement à l'horaire prévu des congés annuels, l'Hôpital s'efforcera de s'entendre à l'amiable avec

l'employé ou les employés impliqué(s). À défaut d'entente, l'employé comptant le moins d'ancienneté dans la classification touchée est affecté au poste de travail en question, à condition qu'il puisse accomplir toutes les tâches requises par le poste.

10.08 Choix des congés annuels

Les demandes de congé annuel pour la période du 1^{er} juin au 30 novembre s'effectuent de la façon suivante :

Au plus tard le 15 février de chaque année, les dates pour le choix de vacances seront affichées par service, ainsi que la liste d'ancienneté à jour, et ce, pour une période de quatorze (14) jours.

Les employés doivent remplir le formulaire électronique fourni, qui sera automatiquement retourné à leur supérieur immédiat ou à la personne désignée par ce dernier, avec leurs demandes de congé annuel pour la période du 1^{re} juin au 30 novembre, et ce, avant le 1^{er} mars. L'employé qui ne soumet pas son choix de vacances par cette date perd son privilège et est considéré comme ayant renoncé à se prévaloir de son droit de vacances pour la période en question. Il peut toutefois soumettre une demande à son supérieur immédiat, mais doit comprendre qu'il exerce son choix en dernier lieu. En aucune circonstance, il ne peut déplacer un employé ayant exprimé son choix en temps opportun.

Au 1^{er} juin, l'employeur affiche le calendrier de vacances.

Les demandes de congé annuel pour la période du 1^{er} décembre au 31 mai s'effectuent de la façon suivante:

Au plus tard le 15 septembre de chaque année, les dates pour le choix de vacances seront affichées par service, ainsi que la liste d'ancienneté à jour, et ce, pour une période de quatorze (14) jours.

Les employés doivent remplir le formulaire électronique fourni, qui sera automatiquement retourné à leur supérieur immédiat ou à la personne désignée par ce dernier, avec leurs demandes de congé annuel pour la période du 1^{re} décembre au 31 mai, et ce, avant le 1^{er} octobre. L'employé qui ne soumet pas son choix de vacances par cette date perd son privilège et est considéré comme ayant renoncé à se prévaloir de son droit de vacances pour la période en question. Il peut toutefois soumettre une demande à son supérieur immédiat, mais doit comprendre qu'il exerce son choix en dernier lieu. En aucune circonstance, il ne peut déplacer un employé ayant exprimé son choix en temps opportun.

Au 1^{er} décembre l'employeur affiche le calendrier de vacances.

10.09 Lorsque l'Hôpital exige qu'un employé modifie sa période prévue de congé annuel après acceptation par l'Hôpital, et lorsque cette modification entraîne des frais non remboursables pour l'employé, l'Hôpital rembourse ces frais sur présentation d'une preuve satisfaisante à cet effet. L'employé doit également aviser l'Hôpital, dès que le changement lui est signalé, que des frais doivent lui être remboursés.

10.10 Lorsqu'un congé annuel prévu d'un employé est interrompu en raison d'un deuil, la personne aura droit à un congé de deuil conformément aux dispositions de l'article 18.00.

La partie du congé annuel de l'employé qui est réputée être un congé de deuil en vertu des présentes dispositions ne sera pas comptée aux termes des crédits de congés annuels de l'employé.

10.11 Les parties reconnaissent que l'intention des parties est d'octroyer les congés annuels tout en assurant une saine gestion de ceux-ci. Pour ce faire, tous congés annuels non utilisés seront payés à l'employé suivant la fin de la période de paie incluant le 1er juillet de chaque année à condition que l'employé ait pris un minimum de deux (2) semaines de vacances durant la période de référence.

Nonobstant ce qui précède, l'employé qui revient d'un congé de maternité ou d'un congé parental doit prendre ses vacances de l'année précédente dès son retour au travail. À défaut de se prévaloir de son droit de vacances, l'employé peut faire la demande de se faire rémunérer sa banque de vacances antérieures.

L'employé qui est invalidité de longue durée ou en absence due à un accident de travail pour lequel des prestations de la CSPAAT sont versées doit prendre ses vacances lorsqu'il est de retour à son horaire de travail régulier ainsi qu'à ses pleines tâches. À défaut de se prévaloir de son droit de vacances, l'employé peut faire la demande de se faire rémunérer sa banque de vacances antérieures.

ARTICLE 11 - RÉGIME D'INVALIDITÉ

11.01 L'Hôpital doit maintenir un régime de sécurité du revenu de courte et longue durée en cas de maladie. L'Hôpital acquitte 70% de la prime mensuelle du régime et l'employé paie les 30% restants, par retenue sur son salaire. Tous les nouveaux employés doivent adhérer au régime.

HOODIP (Régime de rentes d'invalidité des hôpitaux de l'Ontario
(La clause qui suit ne s'applique qu'aux employés à temps complet.)

- a) L'Hôpital est entièrement responsable de fournir et de financer un régime de congés de maladie à court terme équivalent à celui qui est décrit dans la brochure d'août 1992 (Partie A) du Régime de rentes d'invalidité des hôpitaux de l'Ontario. L'hôpital paie 75% des primes facturées pour couvrir les employés admissibles en vertu de la portion d'invalidité à long terme du régime HOODIP (ou un régime équivalent tel que décrit dans la brochure d'août 1992 (Partie B)), l'employé assumant le paiement du reste de la prime facturée par retenue salariale. Aux fins du transfert à la portion à court terme du programme d'invalidité, les employés inscrits sur la liste de paie à la date d'entrée en vigueur du transfert et qui comptent trois (3) mois de service ou plus sont réputés compter trois (3) mois de service. Aux fins du transfert à la portion à long terme du programme d'invalidité, les employés inscrits sur la liste de paie à la date d'entrée en vigueur du transfert et qui comptent une (1) année de service ou plus sont réputés compter une (1) année de service.
- b) À compter du premier jour du mois suivant le transfert, tous les régimes existants de congé de maladie des hôpitaux visés expireront et toute disposition relative à ces régimes sera nulle et sans effet en vertu des conventions collectives respectives, sauf pour les dispositions qui ont trait au paiement des prestations inutilisées de congés de maladie, déterminées spécifiquement aux présentes.
- c) L'Hôpital convient également de verser aux employés un montant égal à toute perte d'avantages sociaux en vertu de HOODIP pour les deux (2) premières journées de la quatrième période d'absence et des périodes suivantes au cours de toute année civile.
- d) Tout différend qui peut se produire au sujet du droit d'un employé aux avantages sociaux mentionnés à l'article 11.01, incluant le HOODIP et ses équivalents, peut être soumis à la procédure de grief et d'arbitrage en vertu des dispositions de la présente convention collective.

Le Syndicat convient qu'il incitera tout employé à avoir recours à la procédure d'appel médicale prévue en vertu du régime, le cas échéant, pour régler des différends.

- e) Un exemplaire de l'actuel texte du régime HOODIP ou, s'il y a lieu, de la politique générale de l'actuel équivalent du HOODIP, est fourni au Syndicat.

11.02 Paiement en attente de l'examen des demandes de prestations par la CSPAAT (temps complet)

- a) Un employé qui s'absente du travail en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail et qui a attendu l'approbation d'une demande de prestation par la CSPAAT pour une période plus longue

qu'un quart de travail complet peut demander à l'hôpital un paiement équivalent au moindre de la prestation qu'il recevrait de la prestation de la CSPAAT si sa demande était acceptée ou de la prestation à laquelle il aurait droit en vertu du régime de congés de maladie de courte durée. Le paiement ne sera versé que si l'employé fournit une preuve de son incapacité et un engagement écrit satisfaisants pour l'hôpital qui assurent que tout paiement versé par l'hôpital sera remboursé à l'hôpital à la suite de l'examen final de la demande par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail. Si la demande de prestation à la CSPAAT n'est pas approuvée, les montants versés à titre d'avance seront imputés à la prestation à laquelle l'employé aurait droit en vertu du régime de congés de maladie de courte durée. Tout paiement versé en vertu de cette disposition se poursuivra pour une période maximale de quinze (15) semaines.

Si un employé est blessé au travail et que son supérieur immédiat l'excuse du travail pour le reste du quart de travail, la personne recevra son taux de salaire régulier pour le reste du quart et il n'y aura pas de déduction des congés de maladie ou des autres crédits.

- b) L'Hôpital consent à fournir à l'employé et au Syndicat 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.
- 11.03 a)** Après trois (3) jours continus d'absence pour cause de maladie, l'Hôpital a le droit d'exiger un certificat du médecin traitant de l'employé. Toutefois, l'Hôpital se réserve le droit de demander une preuve satisfaisante de maladie de la part du médecin traitant de l'employé dans le cas des employés qui démontrent une nette tendance à utiliser les congés de maladie de façon régulière. L'Hôpital doit rembourser le coût d'un certificat médical exigé d'un employé dans les six (6) mois de la date de l'obtention dudit certificat.
- b) Pour avoir droit à la rémunération de congé de maladie, l'employé doit informer son gestionnaire ou la personne désignée de son absence conformément aux périodes d'avis précisées ci-après, sauf en cas d'impossibilité absolue. La période d'avis de l'employé travaillant sur le quart de jour est d'au moins une heure avant le début de son quart régulier, tandis que la période d'avis de l'employé travaillant sur les quarts de soirée et de nuit est d'au moins deux (2) heures.
 - c) Afin de permettre à l'Hôpital de respecter les dispositions prévues à l'article 7.14a), l'employé doit donner un avis d'au moins vingt-quatre (24) heures avant sa date prévue de retour au travail.

11.04 L'examen médical annuel requis par la loi ainsi que les immunisations exigées par l'Hôpital ne sont pas à la charge de l'employé.

11.05 Le présent article 11.00, sauf en ce qui concerne les clauses 11.03 a), b) et c) et 11.04, ne s'applique pas aux employés à temps partiel.

11.06 **Gestion des présences**

Les journées d'absence découlant d'une maladie chronique grave établie médicalement, d'une série de traitements continus, d'une catastrophe, d'une absence pour laquelle les prestations de la CSPAAAT sont payables, d'une intervention chirurgicale médicalement nécessaire ou de journées durant lesquelles un employé est asymptomatique et est suivi par un médecin en raison de l'apparition de symptômes d'une maladie transmissible confirmée (et a fourni une justification médicale de tels symptômes), mais doit s'absenter en vertu du Protocole des hôpitaux ou des autorités en matière de santé publique, ne seront pas comptabilisées aux fins d'être insérées dans les étapes d'un programme de gestion des présences ou de progresser dans un tel programme.

Les congés prévus en vertu de la Loi sur les normes d'emploi et les congés prévus aux articles 4, 7.06, 10, 12, 18 et 19.01 ne seront pas comptabilisés aux fins d'être insérés dans les étapes d'un programme de gestion des présences ou de progresser dans un tel programme. Il est entendu que les absences découlant de l'article 5.12 ne seront également pas comptabilisées pour les fins d'un tel programme.

L'employeur accepte le texte central en intégrant la lettre d'entente indiquant que l'arbitre Kaplan demeure saisi de tout grief relié à cet article.

Le syndicat reconnaît et comprend que l'administration du Programme de gestion des absences relève du droit de l'Employeur. Cependant, ce dernier s'engage à ce qui suit :

- a) Au plus tard le 31 mai de chaque année, l'Hôpital transmettra au Syndicat, le taux annuel d'absentéisme établi pour l'année de référence. De plus, le Syndicat sera avisé lorsque les rapports de gestion des absences seront partagés avec les gestionnaires.
- b) L'Hôpital transmettra au Syndicat toute correspondance remise aux employés dans le cadre du Programme de gestion des absences.
- c) Il est entendu que le Syndicat sera avisé lorsque des changements seront apportés au Programme de gestion des absences. Une copie du Programme de gestion des absences sera disponible sur le portail des employés.

ARTICLE 12 - CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL

- 12.01** Les congés de maternité seront accordés conformément aux dispositions de la Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario, sous réserve des amendements prévus dans le présent article. Pour avoir droit au congé de maternité, l'employée doit avoir accumulé treize (13) semaines de service continu.
- 12.02** Le congé peut commencer en tout temps durant la grossesse lorsque le médecin traitant de l'employée le recommande. Cependant, l'Hôpital peut exiger qu'une employée commence son congé de maternité à un temps où son état ne lui permet plus de remplir convenablement ses fonctions, ou lorsque sa grossesse l'empêche d'exécuter son travail.
- 12.03** L'employée doit aviser l'Hôpital par écrit au moins quatre (4) semaines à l'avance de la date prévue de son départ et de la date prévue de son retour. À ce moment, elle doit également fournir à l'Hôpital un certificat médical émis par un médecin praticien autorisé par la loi, confirmant la date prévue de l'accouchement.
- 12.04** L'employée doit confirmer son intention de reprendre le travail à la date prévue à l'article 12.03 en faisant parvenir un préavis écrit à l'Hôpital au moins deux (2) semaines avant cette date prévue. L'employée est réintégrée dans ses fonctions antérieures. Si le poste est aboli, les dispositions de l'article 8.00 s'appliquent.
- 12.05** Sur confirmation de l'assurance-emploi de l'opportunité du Régime de prestations d'assurance-emploi supplémentaire de l'Hôpital, une employée qui est en congé de maternité, conformément aux dispositions de la présente convention collective, et qui touche des prestations d'assurance-emploi pendant sa grossesse de la Loi sur l'assurance-emploi, a droit à la prestation d'assurance-emploi supplémentaire. Cette prestation sera l'équivalent de la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de ses revenus hebdomadaires réguliers et le total de ses prestations hebdomadaires d'assurance-emploi et de tous les autres revenus. Le versement de cette prestation commence après le délai de carence d'une (1) semaine prévu par la Loi de l'assurance-emploi, et se poursuit tant que l'employée touchera des prestations, sans toutefois dépasser quinze (15) semaines. L'employée doit remettre à l'Hôpital le talon du chèque d'assurance-emploi comme preuve qu'elle touche des prestations d'assurance-emploi pendant sa grossesse. Les revenus hebdomadaires normaux de l'employée sont établis en multipliant le taux de salaire normal qu'elle touchait le jour précédant le début du congé par le nombre normal de ses heures hebdomadaires de travail.

En plus de ce qui précède, l'Hôpital versera à la salarié quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son revenu hebdomadaire normal pendant la première semaine de congé, en attendant qu'elle reçoive des prestations d'assurance-emploi.

L'employée n'a pas de droit acquis si ce n'est de recevoir des paiements pour la période de chômage couverte. Le régime prévoit que le paiement d'une rémunération annuelle garantie, ou d'une rémunération différée, ou d'indemnités de séparation n'est ni réduit, ni accru par les paiements reçus en vertu du régime.

12.06 L'Hôpital assure la continuité des avantages sociaux et en défraie sa part des coûts pour une période maximale de dix-sept (17) semaines pendant que l'employée à temps complet est en congé de maternité.

L'Hôpital continuera de payer le pourcentage (%) en lieu des bénéfices marginaux ainsi que sa part des cotisations au Régime de retraite, durant le congé de maternité de l'employée à temps partiel, c'est-à-dire pour une période de dix-sept (17) semaines. L'Hôpital inscrira ces avantages au titre du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi auprès de la Commission de l'assurance-emploi.

Les crédits de service et d'ancienneté doivent s'accumuler pour une période pouvant aller jusqu'à dix-sept (17) semaines pendant que l'employée est en congé de maternité.

12.07 Congé parental

- a) Les congés parentaux seront accordés conformément aux dispositions de la Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario, sous réserve des amendements prévus dans le présent article. Pour avoir droit au congé parental, l'employé doit avoir accumulé treize (13) semaines de service continu.
- b) L'employé qui est admissible au congé parental, autre qu'un parent adoptif, doit aviser l'Hôpital par écrit au moins quatre (4) semaines à l'avance de la date prévue de son départ et de la date prévue de son retour.

Aux fins du présent article, le mot « parent » comprend une personne avec laquelle un enfant est placé pour adoption et une personne qui est en relation d'une certaine permanence avec le parent de l'enfant et qui a l'intention de le traiter comme s'il était le sien.

- c) L'employé qui devient parent adoptif doit aviser l'Hôpital le plus tôt possible dès qu'il s'est qualifié pour adopter un enfant, et demander un congé, par écrit, dès la réception de la confirmation de l'adoption prochaine. Si l'employé ne peut demander son congé par écrit parce que la confirmation

de l'adoption lui est parvenue trop tard, il pourra en faire la demande verbalement, puis soumettre par la suite les documents écrits.

L'employé qui devient parent adoptif peut prolonger son congé parental aussi longtemps que l'exigera l'agence d'adoption, et ce à concurrence de six (6) mois.

L'employé devra confirmer à l'Hôpital, par écrit, son intention de retourner au travail à la date approuvée à l'origine aux termes du sous paragraphe b) ci-dessus et ce, au moins deux (2) semaines avant la date prévue de son retour. L'employé est réintégré dans ses fonctions antérieures. Si le poste est aboli, les dispositions de l'article 8.00 s'appliquent.

- d) Dès que la Commission de l'assurance-emploi aura confirmé le bien-fondé du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi de l'Hôpital, l'employé qui, selon les dispositions de la présente convention, est en congé parental et a présenté une demande et commencé à recevoir ses prestations d'assurance-emploi pour congé parental, conformément à la Loi sur l'assurance-emploi, recevra des prestations supplémentaires d'assurance-emploi pendant une période n'excédant pas onze (11) semaines. Ce supplément équivaudra 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. Le talon de chèque de prestations d'assurance-emploi envoyé à l'Hôpital constituera la preuve que l'employé bénéficie de prestations d'assurance-emploi pour congé parental.

Lorsqu'une employée ou un employé choisit de recevoir des prestations parentales aux termes du sous-alinéa 12 (3) b) (ii) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, le montant des prestations complémentaires de chômage payables par l'hôpital sont égales à celles qui auraient été payables si l'employée ou l'employé avait choisi de recevoir des prestations parentales aux termes du sous-alinéa 12 (3) b) (i) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Le revenu hebdomadaire normal de l'employé doit être déterminé en multipliant son taux horaire normal pour sa dernière journée de travail avant le début du congé par ses heures hebdomadaires normales, plus toute augmentation de salaire à laquelle il aurait eu droit s'il n'était pas en congé parental.

- e) En plus de ce qui précède, l'Hôpital verse à l'employé quatre-vingt-treize (93) pour cent (93%) de son revenu hebdomadaire normal pendant la première période d'une (1) semaine du congé, en attendant qu'il reçoive des prestations d'assurance-emploi.

- f) L'employé n'a aucun droit acquis autre que celui de recevoir des prestations pour la période couverte par l'assurance-emploi. Le régime prévoit que tout paiement afférent à la rémunération annuelle garantie, au salaire différé ou aux indemnités de départ n'est ni réduit ni accru par les prestations reçues aux termes de ce régime.
- g) Sous réserve de tout changement relatif au statut de l'employé, qui se serait produit s'il n'avait pas été en congé parental, l'employé reprendra les fonctions qu'il occupait avant son congé, suivant le même quart de travail, dans le même département et au même taux de salaire.

12.08 L'Hôpital assure la continuité des avantages sociaux et en défraie sa part des coûts pour une période maximale de trente-cinq (35) semaines suivant le début du congé parental lorsque l'employée à temps complet a aussi bénéficié du congé de maternité ou pour une période de trente-sept (37) semaines suivant le début du congé parental, pendant que l'employé à temps complet est en congé parental.

L'Hôpital continuera de payer le pourcentage (%) en lieu des bénéfices marginaux ainsi que sa part des cotisations au Régime de retraite durant le congé parental de l'employé à temps partiel et ce, à concurrence de onze (11) semaines. L'Hôpital déclarera ces avantages auprès de la Commission de l'assurance-emploi.

12.09 Les crédits de service et d'ancienneté s'accumulent pendant une période pouvant aller jusqu'à trente-cinq (35) semaines après le début du congé parental, si l'employée a aussi bénéficié du congé de maternité. Dans les autres cas, les crédits de service et d'ancienneté s'accumulent jusqu'à trente-sept (37) semaines après le début du congé parental.

ARTICLE 13 - CLAUSE DE NON-GRÈVE ET LOCK-OUT

L'Hôpital ne doit ni provoquer ni ordonner un lock-out de ses employés, et le Syndicat ne doit ni provoquer, ni ordonner, ni supporter une grève ou autre action collective de ses membres qui aurait pour effet d'arrêter, de restreindre ou de gêner le fonctionnement de l'Hôpital.

ARTICLE 14 - SALAIRES

14.01 Les taux de salaires en vigueur pendant la durée de la présente convention collective sont les taux indiqués à l'annexe des salaires.

14.02 Expérience reconnue à l'embauche

Lors de l'embauche d'un employé qui possède de l'expérience, dans un même titre d'emploi ou, le cas échéant, de l'expérience valable dans un titre d'emploi comparable, l'Hôpital doit aviser l'employé que cette expérience est reconnue à raison d'une (1) année pour une (1) année.

L'employé doit fournir, dans un délai maximum de quatre-vingt-dix (90) jours civils suivant son embauche, une attestation de son expérience antérieure afin que l'Hôpital puisse en déterminer la pertinence.

14.03 Avantages des employés à temps partiel

Au lieu des avantages sociaux (avantages payés en tout ou en partie par l'Hôpital en tant que compensation directe ou autrement, incluant le paiement des congés fériés à l'exception des salaires, indemnités de vacances, de rappel de présences, de responsabilités, les indemnités pour fonction judiciaires, les indemnités de deuil et les prestations d'assurance-chômage complémentaires de maternité), un employé à temps partiel touchera un montant équivalant à 14% de son salaire horaire de base pour toutes les heures rémunérées.

14.04 La date anniversaire de l'employé à temps complet aux fins d'augmentation dans son échelle de salaire est la date de l'embauche, la date de son changement de statut, d'une promotion, d'une rétrogradation ou autres, tel qu'il est prévu aux articles 14.06 et 14.07.

14.05 Le personnel régulier à temps partiel et le personnel occasionnel accumuleront du service aux fins de la progression sur l'échelle salariale sur la base d'une année pour chaque 1725 heures travaillées; les heures de travail seront comptées à partir du 1^{er} mai 1978 pour l'employé à temps partiel régulier, et du 19 juillet 1990 pour l'employé à temps partiel occasionnel.

14.06 Mutation, promotion, rétrogradation, changement de statut

Tout changement au niveau des salaires, qu'il soit le résultat d'une promotion, d'une rétrogradation, d'une augmentation d'échelon ou d'une augmentation générale entre en vigueur au début de la première période de paie suivant un tel événement et est rétroactif à la date de l'événement.

14.07 Mutation temporaire

Lorsqu'un employé doit temporairement effectuer les tâches et assumer les responsabilités d'un poste dont le salaire est plus élevé dans l'unité

d'accréditation, il reçoit le taux immédiatement supérieur au sien, dans l'échelle de salaire dudit poste, et ce, pour toutes les heures travaillées.

Lorsqu'un employé doit temporairement effectuer les tâches et assumer les responsabilités d'un poste hors de l'unité d'accréditation, dont le salaire est plus élevé, il reçoit une indemnité de 4\$ pour chaque quart de travail dès le début de l'affectation. Au moment du renouvellement de la présente convention collective, l'indemnité passera à 1 \$ pour chaque heure travaillée.

14.08 L'employé dont le statut change de temps partiel à temps complet demeure au même échelon dans son échelle de salaire et, le cas échéant, se voit créditer le nombre de ses heures de travail depuis sa dernière augmentation dans l'échelle afin d'établir sa date anniversaire.

14.09 L'employé promu reçoit le taux horaire immédiatement supérieur au salaire qu'il touchait avant sa promotion, dans l'échelle de sa nouvelle classification. Il est entendu que le nouveau taux horaire doit être supérieur à son taux horaire avant sa promotion, à condition que cela n'excède pas le maximum dans l'échelle de sa nouvelle classification.

14.10 Un employé qui a obtenu un poste suite à un affichage et qui, en conséquence, est transféré à une classification inférieure au sein de l'unité de négociation recevra un salaire correspondant à son échelon.

14.11 Primes de soirée et de nuit

À la date de signature, l'employé reçoit une majoration de 2,26 \$ l'heure lorsque la majorité de ses heures quotidiennes de travail s'inscrit dans la période de temps comprise entre 15h30 et 23h30.

À la date de signature, l'employé reçoit une majoration de 2,98 \$ l'heure lorsque la majorité de ses heures quotidiennes de travail s'inscrit dans la période de temps comprise entre 23h30 et 7h30.

14.12 L'Hôpital doit payer les employés toutes les deux semaines par versement bancaire direct à l'institution financière de ces derniers.

Toute omission dans le montant de la paye d'un employé découlant d'une erreur de l'Employeur pour une somme de 35 \$ ou plus devra être payée à l'employé dans les vingt-quatre (24) heures à partir du moment où celui-ci a signalé l'erreur au service de la paye.

Le jour de la paye, l'employeur doit émettre, à l'intention de chaque employé 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 l'employé et le numéro de son compte de banque ou les numéros de la succursale ne doivent pas apparaître sur le talon de chèque.

14.13 Prime de fin de semaine

À la date de signature, un employé reçoit la prime de fin de semaine de 3,14 \$ par heure pour chaque heure travaillée entre 23h30 le vendredi et 23h30 le dimanche.

14.14 Nouvelle classification

Lorsque l'Hôpital crée une nouvelle classification couverte par les termes de la présente convention collective, il doit en déterminer le taux de salaire et informer le Syndicat. Si la section locale conteste le taux de salaire, il peut demander une rencontre avec l'Hôpital pour tenter de négocier un taux acceptable aux deux parties. Cette demande doit être faite dans les dix (10) jours civils qui suivent la réception de l'avis de l'Hôpital. Tout changement au taux de salaire convenu entre les parties lors de cette rencontre est rétroactif à la date de l'avis donné par l'Hôpital.

Lorsque, durant le cours de la présente convention, l'Hôpital apporte au contenu d'un poste existant des changements tels que cela équivaut en fait à la création d'une nouvelle classification, l'Hôpital avise le Syndicat de la création de cette nouvelle classification et fournit à la section locale une description de poste. L'Hôpital accepte de rencontrer le Syndicat, sur demande, pour lui permettre de faire des représentations en ce qui concerne le taux de salaire approprié.

Si les parties ne s'entendent pas, le différend concernant le nouveau taux peut être soumis à l'arbitrage, conformément à la convention collective, dans les quinze (15) jours civils suivant cette réunion. La décision du conseil d'arbitrage (ou de l'arbitre, selon le cas) sera fondée sur la relation établie par comparaison avec les taux d'autres classifications de l'unité de négociation pour ce qui est des exigences d'une telle classification.

Les parties conviennent également que tout changement qui a fait l'objet d'une entente entre les parties ou qui est accordé à la suite de l'arbitrage est rétroactif seulement à la date à laquelle le syndicat a soulevé la question auprès de l'Hôpital.

Malgré ce qui précède, si en raison d'une maladie ou d'une blessure indemnisée par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents de travail (CSPAAT), un employé ne peut s'acquitter des fonctions normales de son poste, l'Hôpital peut, selon les exigences du poste, établir une classification et une rémunération spéciales

dans le but de donner à l'employé l'opportunité de continuer à travailler. Cette disposition ne doit pas être interprétée comme une garantie de l'établissement d'une telle classification ou de sa continuation.

14.15 Une copie de la description d'emploi en vigueur pour un poste de l'unité de négociation sera disponible pour le Syndicat sur demande. Quand une nouvelle classification couverte par les dispositions de cette convention collective est créée, une copie de la description d'emploi sera envoyée au Syndicat au moment où l'Hôpital avise le syndicat du taux de salaire déterminé selon la clause 14.14.

- a) Dans le cas où un employé qui occupe un poste dont les tâches sont modifiées et qui est incapable physiquement d'accomplir ces tâches, l'Hôpital envisagera des mesures d'accommodement pour cet employé en autant que son médecin fournit à l'Hôpital la documentation requise relative à ses limites.

Un employé qui occupe un poste révisé conformément au présent article, et qui est physiquement incapable de s'acquitter des fonctions inhérentes au poste révisé, n'est pas tenu de s'acquitter de ces fonctions supplémentaires qui dépassent ses capacités physiques, pourvu que le médecin de l'employé fournisse à l'Hôpital la documentation voulue pour démontrer cette limitation.

- b) Advenant qu'un employé qui occupe présentement un poste révisé conformément au présent article ait besoin d'une formation additionnelle pour effectuer les tâches du poste révisé, l'employé a droit à une période de formation; cette formation doit tenir compte de l'âge et des antécédents d'étude de l'employé. Pendant cette période de formation, l'employé peut perfectionner ou acquérir les compétences nécessaires à la nouvelle méthode de fonctionnement. L'Hôpital assume le coût des droits de scolarité et les frais de déplacement. Il ne doit pas y avoir de réduction du taux de salaire pendant la période de formation de cet employé, la formation doit être offerte pendant les heures de travail dans la mesure du possible et pourra durer jusqu'à six (6) mois.

ARTICLE 15 - GÉNÉRALITÉS

15.01 La version française de la présente convention est reconnue comme étant officielle.

L'Hôpital et le Syndicat se partagent à part égale les coûts de traduction et d'impression de la présente convention collective.

15.02 Dans la présente convention, lorsque le pronom personnel masculin est employé, il comprend le pronom personnel féminin.

15.03 Congé sans solde

L'Hôpital, étudiera cas par cas toute demande écrite de congé sans solde des employés titulaires de poste régulier.

La demande doit préciser le motif de l'absence et doit être soumise au moins deux semaines à l'avance pour un congé de trente (30) jours ou moins et quatre (4) semaines à l'avance pour un congé de plus de trente (30) jours, sauf dans les cas d'urgence.

L'Hôpital fournit une réponse écrite dans les quatorze (14) jours suivant la demande, sauf dans les cas d'urgence, alors qu'une réponse sera fournie le plus tôt possible. Le congé ne sera pas refusé sans motif raisonnable.

Pour toute demande de congé sans solde qui varie entre 15 et 37.49 heures, les heures de temps supplémentaire en banque et/ou même les jours fériés banqués devront être écoulés en premier lieu. Si l'employé ne dispose pas d'heures dans ces deux types de banques alors, les heures de vacances devront être écoulées avant que ne soit octroyé du congé sans solde.

Pour toute demande de congé sans solde de plus de 37.5 heures, les heures de vacances devront être écoulées en premier lieu, suivi des banques de temps supplémentaire et des jours fériés banqués avant qu'un congé sans solde ne soit octroyé.

Les employés sans temps supplémentaire banqué ou jours fériés banqués qui font une demande de congé sans solde de moins de 15 heures ne seront pas tenus d'utiliser leurs vacances en banque et pourront se voir octroyer le congé sans solde.

15.04 Démission

L'employé qui entend démissionner doit donner, par écrit, un avis d'au moins deux (2) semaines, sauf lorsqu'il y a eu entente entre l'employé concerné et l'Hôpital.

L'employé se verra payer toutes les sommes qui lui sont dues et recevra son relevé de fin d'emploi le jour de paye de la prochaine période de paye.

15.05 Affichage syndical

Le Syndicat a le droit d'afficher sur les tableaux d'affichage de chaque service les avis de réunions et, tout autre avis, approuvés par la Direction des ressources humaines ou son représentant.

De plus, l'Hôpital doit fournir un tableau d'affichage vitrifié qui ferme à clef ou à l'aide d'un cadenas.

15.06 Cas spéciaux/Incapacité

L'employé qui soumet un certificat médical, à l'intérieur de la période de vingt-quatre (24) mois prévus à la clause 6.06c) déclarant qu'il est incapable d'accomplir les tâches de son poste régulier en raison d'un handicap causé par la maladie ou un accident sera affecté à un poste qu'il est capable de remplir, pourvu qu'un poste vacant soit disponible, auquel cas il sera rémunéré selon le taux de salaire de son nouveau poste. Dans ces cas spéciaux, le poste ne sera pas affiché. S'il n'existe aucun poste vacant dans une classification que l'employé est capable de combler, l'Hôpital pourra avoir recours à d'autres options dont l'employé rencontre les conditions, comme l'invalidité à long terme ou les prestations d'accident de travail; à défaut, ce sont les clauses de la convention collective relatives aux mises à pied qui s'appliqueront.

15.07 Liste d'employés au Syndicat

À chaque trois (3) mois l'Hôpital doit :

- a) Afficher une liste d'ancienneté à jour en un endroit où il sera susceptible d'être vu par les employés. La liste doit être par ordre d'ancienneté et doit inclure le nom, l'ancienneté exprimée en années pour les employés à temps complet et en heures pour les employés à temps partiel régulier et occasionnels, le statut (temps complet/temps partiel), le titre de classification d'emploi, de même que la date à laquelle la liste d'ancienneté a été mise à jour.
- b) L'hôpital fournit au syndicat, deux fois par année, par voie électronique, l'adresse postale et le ou les numéros de téléphone actuels figurant dans ses dossiers pour chaque membre de l'unité de négociation.

15.08 Uniformes

L'Hôpital fournit au Syndicat la liste des groupes d'employés pour lesquels un uniforme est requis selon toute modification qui peut y être apportée.

Les employés à temps complet visés disposeront d'un maximum de cinq (5) uniformes. L'Hôpital verra à remplacer ces uniformes au besoin jusqu'à un maximum de trois (3) uniformes par année.

L'Hôpital fournira un maximum de trois (3) uniformes par année, au besoin, aux employés à temps partiel visés.

L'Hôpital fournira un maximum de deux (2) uniformes par année, au besoin aux employés occasionnels visés.

15.09 Lorsque des uniformes fournis aux employés selon 15.08, sont identifiés comme devant être réparés par l'Hôpital, cela se fait sans frais pour l'employé.

15.10 Équipement

a) Aucun employé n'est tenu de payer ou de remplacer les outils, appareils ou meubles qu'il aurait brisés ou endommagés, à moins que l'Hôpital puisse établir que l'employé a fait preuve de négligence.

b) L'Hôpital fournit aux employés de métier et aux apprentis les outils nécessaires à l'exécution de leur travail. Cependant, l'employé est responsable de payer ou de remplacer les outils perdus ou endommagés en raison de sa négligence.

15.11 Accès au dossier personnel

Chaque employé bénéficie d'un accès raisonnable à son dossier personnel afin d'y réviser toute évaluation ou tout avis formel de discipline, et ce en présence de la Direction des ressources humaines ou de son délégué. L'employé a le droit de demander une copie de son dossier.

15.12 Les employés couverts par cette convention collective et qui ont à détenir un permis d'exercice doivent en fournir une copie à l'Hôpital avant le 15 février de chaque année. Cette période peut être prolongée pour des motifs valables.

15.13 L'employé doit s'assurer que l'information contenue à son dossier d'employé est complète et maintenue à jour en tout temps.

L'Hôpital n'est pas responsable des erreurs ou omissions pouvant survenir en raison d'un dossier d'employé incomplet.

15.14 Lorsque l'Hôpital exige qu'un employé s'inscrive à un cours et passe un examen afin de mettre à jour ses compétences, l'employé bénéficiera d'un congé rémunéré, sans perte d'avantages sociaux. Pendant ce congé,

l'employé se voit reconnaître sa durée de service et son ancienneté et l'Hôpital remboursera les frais occasionnés par le 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 l'employé afin de lui permettre d'assister à un cours de perfectionnement ou à un séminaire reconnus liés à son emploi à l'Hôpital.

15.15 L'Hôpital tentera de planifier les programmes obligatoires de formation durant les heures normales de travail. La rémunération d'un employé au travail et autorisé à assister à un programme en cours d'emploi à l'Hôpital pendant ses heures normales de travail ne doit pas être réduite. Lorsque l'Hôpital exige qu'un employé saisisse des occasions d'apprentissage en dehors de ses heures de travail normales, celui-ci est alors rémunéré pour tout le temps consacré à ces occasions d'apprentissage à son taux horaire normal.

Si l'Hôpital exige de l'apprentissage en ligne, il doit alors déployer les efforts raisonnables pour faire en sorte que celui-ci ait lieu pendant les heures normales de travail. Si l'employé ne parvient pas à terminer l'apprentissage en ligne requis par l'Hôpital pendant ses heures normales de travail et qu'il doit le faire en dehors de ces heures, l'Hôpital déterminera à l'avance les heures qui lui seront payées à son taux horaire normal.

Toutes les heures payées conformément à ce qui précède aux employés à temps partiel saisissant de telles possibilités d'apprentissage donnent droit aux crédits d'ancienneté et d'années de service.

15.16 Plan fonctionnement de l'Hôpital

Reconnaissant la valeur de la rétroaction du syndicat au nom des employés, les parties conviennent de ce qui suit :

- a) Le ou les représentants syndicaux participeront au processus de consultation et de planification dès les premières phases du processus de planification budgétaire par le truchement d'une représentation au sein du Comité fiscal consultatif ou d'un comité équivalent jusqu'aux étapes finales de son achèvement dans le but d'aider l'hôpital à minimiser les mises à pied ou les pertes d'emplois en élaborant au besoin des stratégies d'adaptation de la main-d'œuvre et en minimisant par ailleurs les effets indésirables sur les employés représentés par le SCFP au moyen d'une restructuration des programmes ou des services.
- b) Lorsque l'hôpital fera face à des situations imprévues qui nécessiteront d'apporter des changements à ses plans budgétaires approuvés par le

ministre de la Santé ou le Réseau local d'intégration des services de santé, l'hôpital accepte que les révisions du budget soient effectuées en consultation avec le syndicat.

- c) Dans le cadre des dispositions précédentes et dans la mesure du possible, avant la tenue de toute réunion prévue du CFC ou d'un Comité équivalent, l'hôpital convient de fournir au syndicat de manière opportune toute information concernant les finances et la dotation pertinente à son budget ou à tout autre plan de restructuration qui aurait une incidence sur les membres du syndicat.
- d) Il est entendu que le temps consacré par l'employé à participer aux réunions du CFC ou à un Comité équivalent sera considéré comme un temps de travail pour lequel l'employé sera payé par l'hôpital à son taux normal ou à son taux majoré, selon le taux qui s'applique dans ce cas.

15.17 Lorsque l'Hôpital rehausse les niveaux de compétences des infirmières auxiliaires autorisées, l'Hôpital paiera les personnes qui suivent la formation nécessaire à leur taux de salaire régulier et défraiera également les frais de cours et le coût du matériel nécessaire.

Il est entendu que les coûts reliés à la re-certification sont défrayés par l'infirmière auxiliaire autorisée.

ARTICLE 16 - RÉGIME DE PENSION CONTRIBUTIF

16.01 Employé à temps complet:

Le régime de pension contributif est accessible à l'employé à temps complet dès l'embauche selon les modalités du régime. L'adhésion au régime de pension est obligatoire conformément aux modalités dudit régime.

16.02 Employé à temps partiel et occasionnels:

Le régime de pension contributif est également accessible à l'employé à temps partiel et occasionnel, et ce, dès son embauche, conformément aux modalités dudit régime.

ARTICLE 17 - RÉGIME D'ASSURANCES

17.01 Pendant la durée de la présente convention collective, l'Hôpital convient de contribuer aux primes d'assurances des employés à temps complet qui sont admissibles, qui y participent et qui sont en service actif à l'Hôpital, en vertu

des régimes d'assurances expliqués ci-après, sous réserve des conditions qui les régissent, y compris les dispositions relatives à l'inscription.

- a) L'Hôpital convient de payer 75% de la prime facturée du Régime de base d'assurance-maladie supplémentaire de la Croix-Bleue en vigueur le 28 septembre 1993 ou d'un régime équivalent avec un autre assureur et qui comporte une franchise de 22,50 \$ (célibataire) et de 35,00 \$ (famille), pourvu que l'employé contribue le reste de la prime mensuelle par l'entremise de la retenue sur salaire. En plus du plan de base, la couverture offerte inclura les soins de la vue jusqu'à un maximum de 300,00 \$ par période de vingt-quatre (24) mois ainsi que l'acquisition d'appareils auditifs, par période de trente-six (36) mois.

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

Les services d'un chiropraticien sont couverts jusqu'à un maximum annuel de 450 \$; et les services d'un physiothérapeute autorisé ou certifié sont couverts jusqu'à un maximum annuel de 450 \$. Les services d'un massothérapeute agréé ou autorisé à exercer seront couverts jusqu'à concurrence d'un montant annuel maximal de 500 \$.

Soins de la vue d'un montant maximal de 450 \$ tous les 24 mois en plus d'examen de la vue bisannuels et achat de prothèses auditives tous les 36 mois. La couverture des soins de la vue peut être utilisée pour la chirurgie oculaire au laser.

À la date de la signature, les soins professionnels et paramédicaux, mais plus précisément les services de santé mentale offerts par un psychologue seront couverts jusqu'à un maximum de 800\$ par année.

L'Hôpital convient de contribuer 90% de la prime facturée du régime d'assurance-vie de groupe présentement en vigueur pour cette unité pourvu que l'employé contribue le reste de la prime mensuelle par l'entremise de la retenue sur salaire. Cette assurance inclut une protection en cas de mort accidentelle et de la perte d'un membre.

Effectif le 1 juin 2002, l'Hôpital convient de payer la totalité de la prime facturée du régime d'assurance-vie « H.O.O.G.L.I.P. » en vigueur le 28 septembre 1993 ou un régime équivalent.

(La clause qui suit ne s'applique qu'aux employés permanents)

- b) L'hôpital convient de contribuer 75% de la prime facturée du régime d'assurance dentaire (équivalent no 9 de la Croix-Bleue, taux courant de l'Association dentaire de l'Ontario ou du Québec, franchise de 25 \$, 80% de coassurance) au bénéfice de l'Employé admissible et en service actif à l'Hôpital, pourvu que l'employé contribue le reste de la prime mensuelle par l'entremise de la retenue sur salaire.

L'Hôpital convient de contribuer 75% de la prime facturée du régime d'assurance dentaire (équivalent no 9 de la Croix-Bleue en vigueur le 28 septembre 1993), taux courant de l'Association dentaire de l'Ontario ou du Québec) au bénéfice l'employé admissible et en service actif à l'Hôpital, pourvu que l'employé de contribue le reste de la prime mensuelle par l'entremise de la retenue sur salaire. En plus de la couverture décrite ci-dessus, les employés bénéficieront du régime des soins dentaires numéro 2 de la Croix Bleue (dentiers complets et partiels) (ou l'équivalent) comprenant une co-assurance de 50/50 jusqu'à un maximum de 1000,00\$ par année ainsi que du régime des soins dentaires numéro 4 de la Croix Bleue (couronnes, ponts et restaurations) (ou l'équivalent) comprenant une co-assurance de 50/50 jusqu'à un maximum de 2000,00 \$ par année et une couverture pour les soins d'orthodontie maximale à vie de 2000 \$ comprenant une co-assurance de 50/50, à condition que le solde des primes mensuelles soit payé par l'employé.

- c) L'Hôpital convient de payer la totalité de la prime facturée du régime de service semi-privé de la Croix Bleue en vigueur le 28 septembre 1993 ou d'un régime équivalent avec un autre assureur.

17.02 L'Hôpital fournira une couverture équivalente à tous les employés qui prennent une retraite anticipée et qui n'ont pas encore atteint 65 ans et qui reçoivent des prestations en vertu du régime de retraite de l'Hôpital sur la même base que celle fournie aux employés en service actif pour le régime d'assurance de service semi-privé, l'assurance maladie complémentaire et les soins dentaires. L'Hôpital paiera la même portion pour les primes facturées de ces régimes de prévoyance collective tel que payées actuellement par l'Hôpital pour les primes facturées des employés en service actif.

La part de l'employé qui a pris une retraite anticipée pour la prime facturée des régimes de prévoyance collective sera retenue de son chèque de pension mensuel.

17.03 Avantages sociaux et bénéfiques lors d'absence

- a) L'Hôpital assure la continuité des avantages sociaux s'appliquant à l'employé et en défraie sa part des coûts selon les cas suivants :

- i. Congé de maternité pour une période de dix-sept (17) semaines;
 - ii. Congé parental pour une période maximale de soixante et une (61) semaines suivant le début du congé parental lorsque l'employée à temps complet a aussi bénéficié du congé de maternité ou pour une période de soixante-trois (63) semaines suivant le début du congé parental, pendant que l'employé à temps complet est en congé parental.
 - iii. Absence pour cause de maladie pour une période de trente (30) mois;
 - iv. Absence à la suite d'un accident du travail pour une période de trente (30) mois;
 - v. Autres congés sans solde n'excédant pas trente (30) jours consécutifs.
- b) i. Lors d'une absence sans solde autorisée excédant trente (30) jours civils consécutifs, le crédit de service pour fins d'augmentation d'échelon, de vacances, de congés de maladie, ou de tout autre bénéfice prévu à la convention collective ou ailleurs, est suspendu; les bénéfices concernés sont réduits au prorata et la date anniversaire de l'embauche de l'employé est modifiée en conséquence. Il est de plus entendu que durant une telle absence sans solde, le crédit d'ancienneté ne s'accumulera pas.

De plus, l'employé est responsable du plein paiement de bénéfiques subventionnés auxquels il continue de participer durant son absence.

- ii. Après trente (30) mois d'absence indemnisée par la CSPAAT, l'employé est responsable du plein paiement de ses bénéfiques subventionnés auxquels il continue de participer.

L'employé en congé de maladie depuis plus de trente (30) mois peut bénéficier de la continuité de ses assurances collectives à condition qu'il en assume la totalité des primes.

17.04 Changement de société d'assurance (La clause qui suit ne s'applique qu'aux employés permanents)

Il est entendu que l'hôpital peut en tout temps remplacer le régime d'une société d'assurance par celui d'une autre société (autre que le RAMO), à la condition que les prestations qui en découlent ne soient pas diminuées au total. L'hôpital informera le syndicat soixante (60) jours à l'avance d'une telle substitution afin d'expliquer le changement proposé et vérifier l'opinion

des employés. À la demande du syndicat, l'hôpital fournira au syndicat toutes les spécifications des programmes d'avantages sociaux négociés par contrat et en vigueur pour les employés couverts aux présentes. L'hôpital fournira au syndicat tous les détails de tous les changements apportés par une société d'assurance existante aux dispositions du régime actuel.

ARTICLE 18 - CONGÉ DE DEUIL

- 18.01** Tout employé qui avise l'Hôpital dès que possible suivant un deuil a droit à un congé de deuil de quatre (4) 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. Tout employé qui avise l'Hôpital 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. Un employé aura droit à un congé de deuil d'un (1) jour sans perte de salaire normal pour des heures normales de travail pour assister aux funérailles, ou assister à un service commémoratif (ou à son équivalent afin de tenir compte de la diversité religieuse et culturelle) de sa tante ou de son oncle, ou de sa nièce ou de son neveu. L'Hôpital peut, à sa discrétion, prolonger ce congé, avec ou sans rémunération. Lorsqu'un employé 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 ci-haut sont réputées inclure un conjoint ou une conjointe de fait et une ou un partenaire du même sexe. Dans l'éventualité où un congé de deuil survient pendant un congé annuel, les dispositions prévues à l'article 10.11 s'appliquent.
- 18.02** L'employé peut réserver un jour de congé de deuil pour l'utiliser plus tard pour assister au service commémoratif pour la personne décédée, si celui-ci est prévu à une date ultérieure.
- 18.03** Un jour de congé supplémentaire est accordé lorsque les funérailles ont lieu à un endroit situé au-delà de quatre cents (400) kilomètres.
- 18.04** Aux fins du congé de décès, les liens décrits dans les clauses 18.01, 18.02 et 18.03 s'appliquent également aux conjoints de fait de même sexe.
- 18.05** Si un employé ne répond pas aux exigences stipulées ci-dessus, l'Hôpital peut lui accorder un congé de deuil payé. L'Hôpital peut prolonger un tel congé, sans solde, à sa discrétion.

ARTICLE 19 - CONGÉS

19.01 Congé pour service judiciaire

Lorsqu'un employé doit assister à la sélection des jurés ou servir comme juré dans une cour de justice, ou doit participer à titre de témoin à une procédure judiciaire dans laquelle la Couronne est l'une des parties, ou est tenu par *subpoena* de se présenter devant une cour de justice ou une enquête du coroner en rapport avec un cas découlant de ses fonctions à l'Hôpital, cet employé ne perd pas son salaire régulier en raison de cette participation à la condition qu'il :

- a) soit inscrit à l'horaire pour travailler;
- b) informe l'Hôpital dès qu'il reçoit l'avis de se présenter en cour;
- c) présente la preuve que sa présence est requise;
- d) remette à l'Hôpital le plein montant de la compensation reçue, à l'exception des frais de déplacement et de repas pour lesquels il produira un reçu officiel.

En plus de ce qui précède, lorsqu'un employé à plein temps est tenu par *subpoena* d'assister à une cour de justice ou à une enquête du coroner dans un cas découlant de ses fonctions à l'Hôpital durant une journée de congé prévue à l'horaire, l'Hôpital essaiera de reporter la journée de congé prévue à l'horaire de l'employé. Lorsque la présence de l'employé est exigée durant une période de la journée différente de celle durant laquelle il devrait travailler, l'Hôpital tentera de reporter le quart de travail prévu à l'horaire en y incluant le temps passé à l'audition. Il est entendu qu'un tel réaménagement d'horaire ne saurait obliger au paiement d'une prime quelconque.

Lorsque l'Hôpital est incapable de reporter le quart prévu à l'horaire de l'employé et que, en conséquence, celui-ci doit assister à l'audition en dehors de ses heures de travail, il doit être payé à taux régulier pour toutes les heures passées à l'audition, sous réserve des conditions a), b), c) et d) ci-dessus.

Lorsqu'un employé à temps partiel est choisi comme juré pour une période de plus d'une (1) semaine, l'employé doit être payé pour toutes les heures prévues à l'horaire et on ne doit pas s'attendre à ce qu'il se présente au travail. À la fin du processus, l'employé doit être retourné à son ancien horaire au moment jugé approprié par l'Employeur. Il est entendu que les parties peuvent prendre des arrangements différents quant à l'horaire pour la première semaine de fonctions judiciaires.

ARTICLE 20 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

20.01 Comité de santé et sécurité

L'Hôpital et le Syndicat s'entendent sur leur désir commun de maintenir dans l'Hôpital des normes de sécurité et de santé afin de prévenir les accidents, les blessures et la maladie.

- a) L'Hôpital reconnaît ses responsabilités légales en cette matière et accepte que siège à son Comité de santé et sécurité du travail, au moins un (1) représentant choisi ou nommé par le Syndicat parmi les employés de l'unité d'accréditation, avec un représentant dédié uniquement aux employés de l'entretien ménager.

Le Comité de santé et sécurité au travail a comme responsabilité de promouvoir la sécurité des méthodes et conditions de travail, de faire des inspections régulières du milieu d'emploi, de s'assurer des suivis d'accidents et de recommander les mesures appropriées dans le cas où des équipements, conditions et méthodes de travail dangereux ou des risques actuels ou éventuels sont portés à leur attention.

- b) L'Hôpital accepte de coopérer de façon raisonnable avec le Comité en lui fournissant les renseignements nécessaires pour qu'il puisse remplir ses fonctions. De plus, l'Hôpital fournira au Comité, toute documentation exigible en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, LRO 1990 c 0.1, notamment le plan de lutte contre la pandémie de l'Hôpital et à l'évaluation des risques connexes, aux rapports d'accident, aux dossiers de santé et de sécurité, aux déclarations d'exposition à une maladie infectieuse ou contagieuse (y compris, sans toutefois s'y limiter, la COVID-19), ainsi qu'à tout autre renseignement pertinent qu'il a en sa possession et qui est nécessaire pour permettre au Comité d'exercer ses fonctions. L'Hôpital fournira également au Comité des rapports annuels portant sur la conformité aux tests d'ajustement ainsi que des rapports sur les inventaires d'équipements de protection individuelle, et ce, à intervalle de quatre (4) mois. Le Comité s'assurera de respecter la confidentialité des renseignements qui lui seront partagés par l'Employeur.

Face à des décisions en matière de santé et de sécurité au travail, l'Hôpital n'attendra pas les résultats scientifiques complets ou d'obtenir une certitude absolue avant de prendre des mesures raisonnables, y compris, mais sans s'y limiter, à avoir recours à la fourniture des équipements de protection individuelle facilement accessibles qui réduisent les risques et protègent les employés.

Dans un délai raisonnable suivant la déclaration d'une épidémie ou d'une pandémie par les responsables de la santé publique, l'employeur

rencontrera le comité mixte de santé et de sécurité pour le consulter sur la façon de mettre en œuvre des protections pour les travailleurs de la santé.

L'Hôpital s'engage à exercer tous les efforts raisonnables pour maintenir des quantités adéquates de respirateurs N95 ou équivalents ou supérieurs (ou tout autre équipement de protection individuelle que les parties peuvent convenir par écrit) à mettre à court terme à la disposition des employés en cas d'indications raisonnables de l'émergence d'une pandémie, épidémie ou éclosion d'une maladie infectieuse dans la communauté desservie par l'Hôpital.

Un employé qui est tenu, par son employeur, à porter ou à utiliser un vêtement, un dispositif ou un appareil de protection reçoit une formation sur son entretien, son utilisation et ses limites avant de le porter ou de l'utiliser pour la première fois, et à des intervalles réguliers par la suite, et il participe à cette formation. L'équipement de protection individuelle qui doit être fourni, porté ou utilisé, doit être convenablement utilisé et entretenu, être de taille appropriée, être inspecté pour tout signe de dommage ou de détérioration et être rangé dans un endroit pratique, propre et hygiénique lorsqu'il n'est pas utilisé.

- c) Les réunions doivent se tenir selon les directives du Comité de santé et sécurité au travail. Le Comité doit tenir des procès-verbaux pour toutes ses réunions et les rendre disponibles au besoin.
- d) Tout représentant nommé ou choisi selon (a) ci-dessus le sera pour un terme de trois (3) années civiles de la date de la nomination, laquelle peut être renouvelée pour des périodes additionnelles d'une (1) année. Le temps sera alloué aux représentants pour assister aux réunions/fonctions du Comité de santé et sécurité sera considérée comme du temps travaillé pour lequel les représentants seront payés par l'Hôpital à leur taux régulier ou majoré s'il y a lieu.
- e) Le Syndicat s'engage à faire tous les efforts nécessaires pour obtenir la pleine collaboration de ses membres en ce qui concerne le respect de toutes les règles et mesures de sécurité.

20.02 Chaussures protectrices

À compter de la signature de la convention collective et pour chaque année subséquente, suivant la présentation d'une pièce justificative, l'Hôpital fournira 120,00 \$ par année, à chaque employé à temps complet tenu par l'Hôpital de porter des chaussures protectrices dans l'exercice de ses fonctions. L'employé à temps partiel bénéficie du même montant toutefois, le remplacement s'effectuera lorsque l'employé aura travaillé 1725 heures.

Les employés accomplissant les tâches suivantes sont tenus par l'Hôpital de porter des chaussures protectrices:

- 1) Maintenance;
- 2) Magasin/réception;
- 3) Réception des marchandises - Cuisine;
- 4) Préposé à la lingerie

Si les risques au travail devaient changer, le comité de santé et sécurité peut recommander des changements aux employés visés dans le présent paragraphe.

20.03 Maladie transmissible

Les employés qui s'absentent du travail en raison d'une maladie transmissible et qui doivent se mettre en quarantaine ou s'isoler 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, doivent avoir droit à la continuation de leur salaire et au cumul de l'ancienneté pendant la durée de la période de quarantaine.

Pour plus de clarté, un employé à temps partiel tenu de se mettre en quarantaine recevra une continuation de son salaire, y compris un pourcentage en bénéfice, pour tous les quarts de travail régulier prévu à son horaire et pour lesquels il s'absente en raison de l'exigence du quarantaine prévu au paragraphe précédent.

20.04 Vaccination antigrippale

Les parties conviennent que les vaccinations antigrippales peuvent être bénéfiques pour les patients et pour les employés. Sur recommandation relative à un établissement ou à une ou des zones spécifiquement désignées dudit établissement par le médecin hygiéniste ou conformément aux lois provinciales, les règles qui suivent s'appliquent:

- a) L'Hôpital reconnaît que les employés ont le droit de refuser toute vaccination recommandée ou exigée;
- b) Si un employé 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 salariée 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 employés;

- c) Si un employé 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, l'employé sera réaffecté pendant la période de flambée, à moins que la réaffectation ne soit pas possible, auquel cas il sera placé en congé non payé. Il est de plus convenu qu'une telle réaffectation n'aura aucun effet négatif sur les heures normales des autres employés;
- d) Si un employé tombe malade à la suite de la vaccination, et présente une demande à la CSPAAT, l'hôpital ne s'opposera pas 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 employés. En outre, les employés recevront de l'information sur le vaccin, notamment sur ses risques et ses effets secondaires;
- f) Le présent paragraphe doit être interprété en conformité avec le Code ontarien des droits de la personne.

20.05 Charge 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 membres du personnel sont invités à communiquer leurs préoccupations à leur superviseure immédiate ou superviseur immédiat sous quarante-huit (48) heures. Si, en l'espace de dix (10) jours civils, le problème de charge de travail n'est pas réglé à la satisfaction de l'employée ou de l'employé, il ou elle peut, dans les quarante-huit (48) heures, individuellement ou avec un groupe d'employés, soumettre ses préoccupations par écrit, par l'entremise de sa représentante ou de son représentant syndical, au comité mixte sur la santé et la sécurité (constitué aux termes de l'article 20.01 de la convention collective) ou au comité syndical-patronal (constitué aux termes de l'article 4.07), avec une copie à sa superviseure immédiate ou son superviseur immédiat, et ce, en utilisant le modèle de formulaire de plainte relative à la charge de travail fourni en annexe.
- c) Advenant qu'un employé ou groupe d'employés visés par la Loi sur les professions de la santé réglementées reçoivent une charge de travail

incompatible avec la qualité des soins à offrir aux patients, elles peuvent faire part de leurs préoccupations à leur supérieur immédiat. Les membres du personnel qui ont des préoccupations à cet égard sont invités à les communiquer à leur superviseure ou superviseur immédiat sous quarante-huit (48) heures. L'employé doit remplir un « formulaire d'examen de la charge de travail » qui doit être remis au supérieur immédiat et au syndicat. Le formulaire d'examen de la charge de travail doit être inclus en annexe à la présence convention collective.

- d) La superviseure ou le superviseur répond en l'espace de cinq (5) jours ouvrables à la personne ou au groupe qui lui a communiqué des préoccupations. Si sa réponse ne lui donne pas satisfaction, la personne ou le groupe visés à l'alinéa b) ci-dessus peut, sous quarante-huit (48) heures, soumettre un formulaire de plainte relative à la charge de travail (ci-joint en annexe) à l'infirmière en chef, avec une copie au syndicat. Une réunion a lieu en l'espace de trente (30) jours, à la demande de la personne ou du groupe concernés, qui peut y solliciter la présence d'une déléguée ou d'un délégué syndical. L'infirmière en chef répond à la personne ou au groupe sous quinze (15) jours, par écrit, avec une copie au syndicat, s'il y a lieu.

20.06 Responsabilité professionnelle, soins aux patients, charges de travail et dotation

(La clause qui suit ne s'applique qu'aux Infirmières auxiliaires autorisées)

- a) Les parties conviennent que les conditions de travail sécuritaires et les soins optimaux aux patients sont améliorés si les préoccupations reliées à la responsabilité professionnelle, aux soins aux patients, aux charges de travail et aux problèmes de dotation sont réglées de façon efficace et opportune avec des communications entre les parties qui sont :
 - i) professionnelles;
 - ii) courtoises;
 - iii) collégiales;
 - iv) respectueuses; et
 - v) axées sur le règlement du problème, non sur les personnes.
- b) Dans le cas où l'Hôpital affecterait un certain nombre de patients ou une charge de travail à un professionnel réglementé de la santé réglementé (PRS) ou à un groupe de PRS de façon qu'ils aient raison de croire qu'on

leur demande d'assumer une charge de travail qui ne permet pas de prodiguer des soins de qualité aux patients :

- i. Les PRS doivent discuter de ces questions au sein de l'unité/département au moment où le problème de charge de travail survient afin de mettre au point des stratégies permettant de répondre aux besoins des patients à l'aide des ressources présentes ;
 - ii. Si nécessaire, les PRS doivent demander immédiatement, au moyen des lignes de communication identifiées par l'Hôpital (qui peuvent faire partie de l'unité de négociation) qui sont responsables du prompt règlement des questions de charge de travail ;
 - iii. Advenant l'échec du règlement des questions de charge de travail au moment où cette charge est attribuée ou si le problème persiste, les PRS en discutent avec leur gestionnaire, ou la personne désignée, le prochain jour de travail du gestionnaire (ou de la personne désignée) et des PRS ou dans les cinq (5) jours civils, selon l'occurrence la plus courte ;
- c) Dès la réception d'une réponse du superviseur dans les cinq (5) jours ouvrables, si l'employé ou le groupe d'employés en (b) ci-dessus n'est pas satisfait, l'employé ou le groupe d'employés peut, dans les quarante-huit (48) heures, soumettre ses préoccupations par écrit à la Chef de la pratique infirmière ou à son équivalent. Une réunion sera organisée dans les trente (30) jours de la demande de l'employé ou du groupe d'employés qui peut être accompagné au moment de cette réunion d'un représentant syndical. La Chef de la pratique infirmière ou à son équivalent répondra par écrit à l'employé ou au groupe d'employés, en transmettant une copie au syndicat s'il y a lieu, dans les quinze (15) jours.
- d) Dès la réception d'une réponse écrite de la Chef de la pratique infirmière ou à son équivalent, si l'employé ou le groupe d'employés en (c) ci-dessus n'est pas satisfait, l'employé ou le groupe d'employés, qui peut être accompagné de son représentant syndical, peut, dans les quarante-huit (48) heures, demander une réunion avec le chef de la direction générale (ou son remplaçant désigné) et une telle réunion se tiendra dans les trente (30) jours. Le chef de la direction générale (ou son remplaçant désigné) répondra par écrit à l'employé ou au groupe d'employés dans les quinze (15) jours suivant la réunion et en transmettra une copie au syndicat s'il y a lieu.
- e) Il est convenu et entendu qu'un employé ou un groupe d'employés peut, dans des cas exceptionnels et urgents, demander la tenue d'une réunion immédiate avec la Chef de la pratique infirmière ou à son équivalent qui

fera tous les efforts raisonnables pour répondre à la demande. Les calendriers prévus en (d) ci-dessus s'appliqueront à défaut de régler le problème lors de cette réunion.

- f) Seuls les calendriers établis ci-dessus sont assujettis à l'article 5 – Procédure de règlement des griefs par voie d'arbitrage.
- g) L'hôpital mettra à la disposition des employés une version électronique du Formulaire de plainte relative à la charge de travail.

20.07 Violence

L'hôpital et le syndicat se fixent pour objectif commun d'établir des lieux de travail sans violence.

À cette fin, les parties locales détermineront les moyens appropriés pour promouvoir la santé et la sécurité dans les lieux de travail, ce qui comprend, sans y être limité, les dispositions suivantes :

1. L'hôpital veillera à ce que les employés soient informés à l'avance s'ils doivent interagir avec des patients dont l'hôpital sait qu'ils ont déjà manifesté un comportement violent ou qui pourraient autrement raisonnablement être considérés comme présentant un risque de comportement violent.
2. L'Hôpital doit prendre en considération la question de savoir si, à la lumière de toutes les circonstances pertinentes, il est approprié qu'un employé interagisse seul avec un patient violent connu ;
3. L'Hôpital doit aviser le Syndicat sans délai indu de tout incident où un employé est victime de violence au travail. Le moment et la nature de cette notification sera déterminée par les parties.

En particulier, les parties locales étudieront les mesures appropriées à prendre pour faire face à la violence au travail, lesquelles pourront inclure, entre autres :

- i) le signalement électronique et visuel;
- ii) du personnel de sécurité convenablement formé, capable d'une désescalade, de même que d'immobiliser, de restreindre ou de retenir quelqu'un;
- iii) alarmes personnelles appropriées;
- iv) évaluations à l'échelle de l'hôpital des risques que posent l'environnement, les patients et leur état, les communications et le

déroulement du travail, de même qu'évaluations individuelles des patients;

- v) formation à la désescalade, de même qu'à la manière d'immobiliser, de restreindre ou de retenir quelqu'un en toute sécurité, sans lui faire de mal.

« Violence au travail » signifie, selon le cas :

- a) l'emploi par une personne contre un travailleur, dans un lieu de travail, d'une force physique qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel;
- b) la tentative d'employer contre un travailleur, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel;
- c) tout propos ou comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d'employer contre lui, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel.

ARTICLE 21 - RÉTROACTIVITÉ SALARIALE

- 21.01** La rétroactivité salariale sera versée conformément au présent mémoire d'entente, c'est-à-dire dans un délai n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours suivant la ratification de la convention collective.

ARTICLE 22 - DURÉE DE LA CONVENTION

- 22.01** La convention demeure en vigueur pour une durée de deux (2) ans, soit du 30 septembre 2023 au 29 septembre 2025.
- 22.02** La convention se renouvelle automatiquement d'année en année par la suite, à moins que l'une des parties signataires notifie l'autre partie de son désir de la modifier, et cela au moins cent vingt (120) jours avant la date de son expiration, mais pas moins de soixante (60) jours avant l'expiration. Avis des modifications envisagées doit être donné par écrit et cet avis doit renfermer les dites.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé électroniquement le 20^{ème} jour de janvier 2025 à Ottawa (Ontario).

Pour l'Employeur

France Sansregret
Directrice des ressources humaines

Marie-Catherine Lajoie
Gestionnaire, Relations de travail et rémunération

Pour le Syndicat

Jennifer Carrière
Présidente de la section locale 4721

Patrice Ngamga
Vice-président de la section locale 4721 (soutien)

Marco Pepin
Vice-président de la section locale 4721 (soutien)

Belange Pierre
Membre de l'équipe de négociation

:BH-cope-sepb 491 
Le 28 novembre 2024

ÉCHELLES DE SALAIRES – SCFP-Soutien – CONVENTION COLLECTIVE 2021-2023

#	Classification	Date	Augmentation	Échelons					
---	----------------	------	--------------	----------	--	--	--	--	--

			Augmentation	1	2	3	4	5	6
008	Infirmier auxiliaire	13-juin-23	Ajustement 2,00\$	33,40	33,84	34,40	35,04	35,51	35,97
009	Infirmier auxiliaire HFO	30-sept-23	3.00%	34,40	34,86	35,43	36,09	36,58	37,05
		30-sept-24	3.00%	35,43	35,90	36,49	37,17	37,67	38,16

			Augmentation	1	2	3	4	5	6
010	Préposé aux bénéficiaires	30-Sep-22		28,19	28,80	29,44	30,15		
112	Préposé service d'urgence	30-sept-23	3.00%	29,04	29,66	30,32	31,05		
		30-sept-24	3.00%	29,91	30,55	31,23	31,99		

			Augmentation	1	2	3	4	5	6
325	Porteur II	30-sept-22		26,12	26,73	27,37	28,07		
		30-sept-23	3.00%	26,90	27,53	28,19	28,91		
		30-sept-24	3.00%	27,71	28,36	29,04	29,78		

			Augmentation	1	2	3	4	5	6
065	Porteur	30-sept-22		24,68	25,30	25,86	26,44		
015	Préposé en imagerie diagnostique	30-sept-23	3.00%	25,42	26,06	26,64	27,23		
094	Commis, Nutrition	30-sept-24	3.00%	26,18	26,84	27,43	28,05		

			Augmentation	1	2	3	4	5	6
173	Technicien à la stérilisation	30-sept-22		26,30	26,96	27,58	28,18		
		30-sept-23	3.00%	27,09	27,77	28,41	29,03		
		30-sept-24	3.00%	27,90	28,60	29,26	29,90		

			Augmentation	1	2	3	4	5	6
075	Mécanicien d'exploitation, 4e classe	30-sept-22		31,30					
		30-sept-23	3.00%	32,24					
		30-sept-24	3.00%	33,21					

			Augmentation	1	2	3	4	5	6
077	Électricien	30-sept-22		32,41	33,38	34,76	36,11		
		30-sept-23	3.00%	33,38	34,38	35,80	37,19		
		30-sept-24	3.00%	34,38	35,41	36,88	38,31		

			Augmentation	1	2	3	4	5	6
074	Mécanicien d'exploitation, 3e classe	30-sept-22		32,40	33,12	33,82	34,59		
		30-sept-23	3.00%	33,37	34,11	34,83	35,63		
		30-sept-24	3.00%	34,37	35,14	35,88	36,70		

			Augmentation	1	2	3	4	5	6
078	Plombier	30-Sep-22		32,40	33,12	33,82	34,59		
		30-Sep-23	3.00%	33,37	34,11	34,83	35,63		
		29-Sep-24	Ajustement 0,50\$	33,87	34,61	35,33	36,13		
		30-Sep-24	3.00%	34,89	35,65	36,39	37,21		
		29-Sep-25	Ajustement 0,50\$	35,39	36,15	36,89	37,71		

			Augmentation	1	2	3	4	5	6
079	Menuisier	30-sept-22		30,87	32,07	33,50	34,80		
		30-sept-23	3.00%	31,80	33,03	34,51	35,84		
		30-sept-24	3.00%	32,75	34,02	35,54	36,92		

			Augmentation	1	2	3	4	5	6
082	Entretien général spécialisé	30-sept-22		28,62	29,57	30,60			
		30-sept-23	3.00%	29,48	30,46	31,52			
		30-sept-24	3.00%	30,36	31,37	32,46			

			Augmentation	1	2	3	4	5	6
086	Commis à la réception	30-sept-22		25,43	26,01	26,62	27,23	27,81	
388	Aide à la nutrition II	30-sept-23	3.00%	26,19	26,79	27,42	28,05	28,64	
629	Commis à la réception et à la distribution	30-sept-24	3.00%	26,98	27,59	28,24	28,89	29,50	

			Augmentation	1	2	3	4	5	6
070	Assistant en services thérapeutiques (Assistant en physiothérapie)	30-sept-22		27,34	28,36	29,40	30,45	31,28	
		30-sept-23	3.00%	28,16	29,21	30,28	31,36	32,22	
		29-Sep-24	Ajustement 0,50\$	28,66	29,71	30,78	31,86	32,72	
		30-sept-24	3.00%	29,52	30,60	31,71	32,82	33,70	
		29-Sep-25	Ajustement 0,50\$	30,02	31,10	32,21	33,32	34,20	

			Augmentation	1	2	3	4	5	6
167	Assistant en pharmacie	30-sept-22		29,20	30,32	31,43	32,54	33,15	
		30-sept-23	3.00%	30,08	31,23	32,37	33,52	34,14	
		29-Sep-24	Ajustement 0,50\$	30,58	31,73	32,87	34,02	34,64	
		30-sept-24	3.00%	31,49	32,68	33,86	35,04	35,68	
		29-Sep-25	Ajustement 0,50\$	31,99	33,18	34,36	35,54	36,18	

			Augmentation	1	2	3	4	5	6
092	Aide de service (enlevé le CFN)	30-Sep-22		23,29	23,71	24,17	24,63		
097	Aide à la nutrition	30-Sep-23	3.00%	23,99	24,42	24,90	25,37		
178	Préposé à la distribution	29-Sep-24	Ajustement	25,42	26,06	26,64	27,23		
		30-Sep-24	3.00%	26,18	26,84	27,43	28,05		

			Augmentation	1	2	3	4	5	6
172	Assistant à la stérilisation	30-sept-22		24,68	25,30	25,86	26,57		
		30-sept-23	3.00%	25,42	26,06	26,64	27,27		
		30-sept-24	3.00%	26,18	26,84	27,43	28,19		

			Augmentation	1	2	3	4	5	6
365	Chef d'équipe, porteur	30-sept-22		27,35	27,90	28,44	29,01		
		30-sept-23	3.00%	28,17	28,74	29,29	29,88		
		30-sept-24	3.00%	29,02	29,60	30,17	30,78		

			Augmentation	1	2	3	4	5	6
342	Chef d'équipe, pharmacie	30-sept-22		32,18	33,27	34,37	35,47	36,55	
		30-sept-23	3.00%	33,15	34,27	35,40	36,53	37,65	
		29-sept-24	Ajustement 0,50\$	33,65	34,77	35,90	37,03	38,15	
		30-sept-24	3.00%	34,65	35,81	36,98	38,15	39,29	
		29-sept-25	Ajustement 0,50\$	35,15	36,31	37,48	38,65	39,79	

			Augmentation	1	2	3	4	5	6
483	Technicien en pharmacie	30-sept-22		31,24	32,31	33,36	34,42	35,50	
		30-Sep-23	3.00%	32,18	33,28	34,36	35,45	36,57	
		29-Sep-24	Ajustement 0,50\$	32,68	33,78	34,86	35,95	37,07	
		30-Sep-24	3.00%	33,66	34,79	35,91	37,03	38,18	
		29-Sep-25	Ajustement 0,50\$	34,16	35,29	36,41	37,53	38,68	

			Augmentation	1	2	3	4	5	6
416	Mécanicien de bâtiment	30-sept-22		28,90	29,86	30,92			
		30-Sep-23	3.00%	29,79	30,76	31,85			
		24-Apr-24	Réévaluation + 3%	33,37	34,11	34,83	35,63		
		29-Sep-24	Ajustement 0,50\$	33,87	34,61	35,33	36,13		
		30-Sep-24	3.00%	34,89	35,65	36,39	37,21		
		29-Sep-25	Ajustement 0,50\$	35,39	36,15	36,89	37,71		

			Augmentation	1	2	3	4	5	6
555	Préposé à l'entretien ménager	30-sept-22		22,07	23,26	24,43	25,83		
		30-Sep-23	3.00%	22,73	23,96	25,16	26,60		
		30-Sep-24	3.00%	23,41	24,68	25,92	27,40		

			Augmentation	1	2	3	4	5	6
607	Chef d'équipe, entretien ménager	30-sept-22		22,72	23,95	25,17	26,60		
		30-Sep-23	3.00%	23,40	24,67	25,93	27,40		
		30-Sep-24	3.00%	24,10	25,41	26,70	28,22		

			Augmentation	1	2	3	4	5	6
631	Serrurier-Mécanicien de portes	30-sept-22		33,21					
		30-Sep-23	3.00%	34,21					
		30-Sep-24	3.00%	35,23					

			Augmentation	1	2	3	4	5	6
690	Peintre-plâtrier	24-Apr-24		31,26	32,49	33,68			
		30-Sep-24	3.00%	32,20	33,46	34,69			

:BH-cope-sepb 491 
 Le 28 novembre 2024

ANNEXE 1

FORMULAIRE DE CHARGE DE TRAVAIL POUR IAA SEULEMENT

WORKLOAD COMPLAINT FORM/FORMULAIRE DE SURCHARGE DE TRAVAIL

SECTION 1: GENERAL INFORMATION/INFORMATION GENERALE

(Please Print/Lettres Moulées)

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

Employer/

Unit/Area/Program:

Employeur: _____

Unité/Service/Secteur: _____

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:

Nom du/de la Supérieur (e) _____

Date et heure de soumission : _____

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

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

Check one/Cochez une seule case: Is this an isolated incident? Est-ce un incident isolé? An ongoing problem?

Une situation continue?

Regular Staff/# Effectif permanent:

PSW/HCA

RN/IA RPN/IAA/RN/IA

Clerical/Commis

Support/ Soutien

#Actual Staff/# Effectif réel:

PSW/HCA

RN/IA

RPN/IAA/RN/IA

Clerical/Commis

Support/ Soutien

Agency/Contractor/d'agence-

Yes/Oui

No/Non

How many?/Combien? _____

Classification registre/Contracteur

*as defined by your unit/area/program / *selon la définition 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 au moment de l'incident, (y compris personnel de soutien) veuillez cocher les cases qui s'appliquent à la situation:

Leaves/Vacation/Congés/Vacance

Sick Call(s)/Maladie(s)

Vacancies/Postes vacants

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

L'ÉVÈNEMENT

Please check off the factor(s) you believe contributed to the workload issue, as applicable/Veuillez cocher le(s) facteur(s) qui, selon vous, ont contribué à la question de surcharge de travail:

Change in patient acuity. Provide details:

Changement de l'état de santé du patient avec détail :

Explanation/Expliquez _____

Patient census at time of occurrence:/État du patient au moment de l'incident

Number of Admissions/Nombre d'admissions: _____ Number of Discharges/Nombre de congés

Non Nursing Duty/Personnel non-infirmier(ière) :

Lack of equipment/malfunctioning equipment. Please specify:

Manque d'équipement/équipements défectueux. Veuillez

préciser: _____

Other: (Please specify)/Autres: (Veuillez préciser)

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 où la question de la surcharge de travail s'est présentée, en avez-vous discuté avec votre superviseur(e)?

Provide

Details:/Expliquez:: _____

Was it resolved? A-t-elle été résolue? 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 résolution au moment auquel l'incident s'est produit, avez-vous demandé l'aide de la personne désignée par l'Employeur comme responsable de la résolution rapide des problèmes de charge de travail?

Yes/Oui

No/Non

Provide details/Expliquez :

Was it resolved? A-t-elle été résolue? 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 question avec votre directrice (ou désignée) lors de son retour au travail?

Provide

Details:/Expliquez:: _____

Was it resolved? A-t-elle été résolue? 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:

Veuillez cocher les cases ci-dessous que vous croyez qu'il faut aborder pour empêcher une répétition de ces incidents:

- In service/Perfectionnement professionnel Additional training/Formation
- Review Staffing/patient ratio/Réviser le complémentaire rapport personnel/patient
- Change unit/department/Changement Float/casual pool/Employé(e) occasionnel(le)
- Review policies/procédures/Réviser d'unité/département politiques/procédures

- Change Start/Stop times of shift(s). Please specify
- Change work routine/quotas/Changement de routine/quotas

Changement d'heure d'entrées/de fin de quart de travail. Veuillez préciser:

- Adjust staffing/Ajustez le personnel Replace sick calls/vacations time

Remplacez le personnel absent à cause de maladie pour temps de vacances

- Equipment (Please specify):/Équipement (Veuillez préciser):

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, where applicable: *Veuillez fournir toutes les informations et commentaires en réponse à ce rapport, y compris toute action prise pour corriger la situation, si applicable:*

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

SECTION 7: EMPLOYEE SIGNATURES/SIGNATURE DES EMPLOYÉ(ES)

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.
 Je crois/Nous croyons que les mesures prises sont insuffisantes pour régler la situation Je demande/Nous demandons donc que la question soit portée devant le comité Patronal/Syndical en conformité avec la convention collective.

Signature:/Signature: _____

Signature:/Signature: _____

Signature:/Signature: _____

Date Submitted:/Date soumis : _____

ANNEXE 2

Formulaire de plainte relative à la charge de travail à l'usage des membres du personnel autres que les infirmières auxiliaires autorisées

Remarque : Vous devez **obligatoirement** remplir toutes les sections du formulaire avant de le soumettre.

Les parties conviennent que la qualité des soins aux patients est optimisée lorsque les problèmes concernant la pratique professionnelle, l'état des patients, de même que la variation tant de la charge de travail que de la dotation en personnel sont réglés de façon rapide et efficace.

SECTION 1 : RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Nom ou noms du ou des auteurs de la plainte (en lettres moulées svp)

Unité/Service/Programme : _____ Lieu : _____

Date de l'incident : _____ Heure de l'incident : _____

Durée du quart de travail : 7,5 heures 11,25 heures Autre _____

Nom du ou de la chef/superviseur(e) : _____

Heure à laquelle l'incident lui a été signalé : _____

Date à laquelle le formulaire est soumis à l'employeur : _____

SECTION 2 : CONDITIONS DE TRAVAIL

Afin de permettre un règlement efficace des problèmes de charge de travail, veuillez expliquer en détail les conditions de travail lors de l'incident, et ce, en fournissant les renseignements ci-après :

Type de travail effectué (veuillez le décrire)

Nombre de membres du personnel présents au travail : _____

Nombre de membres du personnel habituellement présents : _____

S'il y avait trop peu de personnes au travail au moment de l'incident, veuillez expliquer pourquoi :

SECTION 3 : DÉTAILS RELATIFS À L'INCIDENT
--

Veuillez préciser s'il s'est agi d'un : incident isolé problème continu
(cochez la réponse applicable)

En tant que signataire ou signataires des présente, j'estime ou nous estimons que la tâche qui m'a été confiée ou qui nous a été confiée était excessive ou incompatible avec des soins de qualité aux patients ou qu'elle créait des conditions de travail dangereuses pour les raisons suivantes : (Veuillez brièvement décrire ci-dessous le problème ou la tâche, y compris ce qui s'est produit, en quoi la tâche était incompatible avec des soins de qualité aux patients ou encore elle créait des conditions de travail dangereuses là où l'incident s'est produit :

SECTION 4 : SOLUTIONS AU PROBLÈME

a) Lorsque survient un problème de charge de travail, en parler au sein de l'unité/du service/du programme pour élaborer des stratégies permettant de répondre aux besoins des patients. Expliquez en détail comment le problème a été réglé ou non :

b) Faute de pouvoir régler le problème au moment de l'incident, faire tout de suite appel à l'aide de votre chef ou superviseure immédiate ou superviseur immédiat qui a pour responsabilité de régler rapidement les problèmes de charge de travail. Détails sur la discussion :

c) Est-ce que le problème a été réglé? Oui Non

Expliquez en détail comment le problème a été réglé ou non :

SECTION 5 : RECOMMANDATIONS

Pour remédier à ce problème, je recommande / nous recommandons ce qui suit :

SECTION 6 : SIGNATURE DU OU DES MEMBRES DU PERSONNEL

Signature : _____	N° de tél. : _____
Date : _____	Courriel : _____
Signature : _____	N° de tél. : _____
Date : _____	Courriel : _____
Signature : _____	N° de tél. : _____
Date : _____	Courriel : _____
Signature : _____	N° de tél. : _____
Date : _____	Courriel : _____

SECTION 7 : OBSERVATIONS DE LA CHEF OU DU CHEF

Le ou la chef (ou la personne désignée en remplacement) fournira une réponse écrite à la personne ou au groupe à l'origine de la plainte et en fera parvenir une copie au président ou à la présidente de l'unité de négociation. Veuillez fournir des renseignements/observations en réponse à ce rapport, notamment au sujet de toute mesure prise pour remédier au problème, le cas échéant :

ANNEXE 3

FORMULAIRE DE FACONNAGE D'EMPLOI - DEMANDE DE MODELE D'HORAIRE

Je désire être considéré(e) pour le modèle d'horaire suivant (*veuillez cocher le modèle d'horaire désiré*):

Horaire comprimé
 Horaire flexible - accumulation et reprise de temps
 Horaire flexible - heures de début et de fin de jour de travail variable

Horaire quart prolongé –12 heures
 Horaire 30/semaine à temps complet

Date de début du nouvel horaire/modèle désiré : _____

_____ Classification d'emploi
Nom et prénom (lettres moulées)

À remettre à votre gestionnaire. À noter que les demandes sont traitées sur la base du premier arrivé, premier servi. Si plus d'une demande est reçue, les demandes seront traitées par ordre d'ancienneté et à l'inverse, s'il faut annuler des types d'horaires.

Demande acceptée selon les conditions en vigueur
date d'entrée en vigueur : _____
Durée : _____

Demande refusée

Commentaire (facultatif):

Gestionnaire: _____ date: _____

c. c : Dossier de l'employé

LETTRE D'ENTENTE #1

entre

l'Hôpital Montfort

et

**Le Syndicat canadien de la fonction publique
et sa section locale 4721**

OBJET : RÔLE DE MENTOR – INFIRMIÈRES AUXILIAIRES

1. Considérant le contexte particulier lié à la pénurie du personnel infirmier qui sévit depuis 1998;
2. Considérant les besoins identifiés par l'Hôpital en matière de rôle de mentor auprès des infirmières auxiliaires nouvellement graduées embauchées massivement par l'Hôpital Montfort
3. Les parties conviennent de ce qui suit:
 - a) La définition et les paramètres du mentorat sont prévus à l'annexe ci-jointe.
 - b) Le mentorat implique donc un arrangement tripartite entre l'Hôpital, le mentor et l'infirmière auxiliaire mentorée. La relation du mentorat se situe à l'intérieur des paramètres prévus dont :
 - i) une période déterminée et limitée dans le temps;
 - ii) un plan décrivant les objectifs individualisés à atteindre pour l'infirmière auxiliaire mentorée.
 - c) À compter de la date de signature de la convention collective: La prime de rôle de mentor est reconnue à chaque infirmière auxiliaire assignée selon les paramètres suivants:
 - i) lors de la période d'intégration dans tous les secteurs "nursing" d'une infirmière auxiliaire nouvellement graduée et pour celle récemment embauchée lorsque nécessaire;
 - ii) lorsqu'une infirmière auxiliaire démontre des difficultés à rencontrer les normes professionnelles en soins infirmiers;
 - iii) lors d'un retour de congé de maladie ou autre absence autorisée (6 mois et plus) le cas échéant, selon les changements apportés dans le secteur d'activités visé.

d) Cette prime est de 1,00 \$ de l'heure pour chaque heure effectuée à titre de mentor selon les paramètres fixés pour chaque relation de mentor.

La présente entente prévaut à compter de la date de signature et pour toute la durée de la convention collective soit jusqu'au 29 septembre 2013.

La présente entente pourra être reconduite au-delà du 29 septembre 2009 seulement si les deux parties signataires ont un mandat unanime de reconstruire les modalités prévues à la présente selon le contexte qui prévaudra à ce moment.

La présente entente est conclue sans préjudice quant au passé et à l'avenir et veut régler une situation locale particulière et elle ne peut servir de précédent pour toutes situations locales ou provinciales similaires ou non à venir.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé électroniquement le 20^{ème} jour de janvier 2025 à Ottawa (Ontario).

Pour l'Employeur

France Sansregret
Directrice des ressources humaines

Marie-Catherine Lajoie
Gestionnaire, Relations de travail et rémunération

Pour le Syndicat

Jennifer Carrière
Présidente de la section locale 4721

Patrice Ngamga
Vice-président de la section locale 4721 (soutien)

Marco Pepin
Vice-président de la section locale 4721 (soutien)

Belange Pierre
Membre de l'équipe de négociation

:BH-cope-sepb 491 
Le 28 novembre 2024

DÉFINITION DU PRÉCEPTORAT

L'Hôpital Montfort définit le préceptorat comme étant une relation d'apprentissage entre deux infirmières auxiliaires durant la période de consolidation de l'étudiante infirmière auxiliaire. Cette relation vise à aider la nouvelle infirmière auxiliaire à se familiariser avec la pratique dans le secteur ciblé. L'accent est mis sur l'acquisition et/ou la consolidation des habiletés cliniques et techniques afin de s'assurer que l'infirmière auxiliaire rencontre les objectifs spécifiques du secteur pour assurer une pratique sécuritaire.

DÉFINITION DU MENTORAT

Le mentorat est une relation formelle et de soutien entre deux (2) infirmières auxiliaires; cette relation doit renforcer la croissance et le développement professionnel d'une infirmière auxiliaire afin de maximiser sa pratique auprès des patients. Plus concrètement, le mentorat permet à l'infirmière auxiliaire accompagnée par une infirmière auxiliaire chevronnée, de consolider ses apprentissages et le développement du jugement clinique à travers l'expérimentation des situations cliniques multiples et diversifiées.

Ainsi, le mentorat implique un arrangement tripartite entre l'hôpital, le mentor et l'infirmière auxiliaire mentorée. La relation du mentorat se situe à l'intérieur des paramètres tel que :

- i) une limite de temps;
- ii) un plan décrivant les objectifs individualisés à atteindre pour l'infirmière auxiliaire mentorée.

UTILISATION DU MENTORAT

- Durant la période d'intégration d'une infirmière auxiliaire nouvellement graduée et pour celle récemment embauchée lorsque nécessaire;
- Lorsqu'une infirmière auxiliaire démontre des difficultés à rencontrer les normes professionnelles en soins infirmiers;
- Lors d'un retour de congé de maladie ou autre absence autorisée (6 mois et plus); selon les changements apportés dans le secteur d'activités visé.

Il est entendu que le mentorat ne vise pas les étudiants(es) qui sont en période de consolidation tel que prévu à leur programme d'études aux fins d'obtention d'un diplôme d'infirmier(ère) auxiliaire.

DÉFINITION DES ACTEURS

Hôpital Montfort

L'Hôpital Montfort délègue à chacune des coordonnatrices cliniques des secteurs d'activités nursing le rôle et l'imputabilité des actions dont l'assignation des mentors et des mentorées. La coordonnatrice clinique doit rencontrer la mentorée pour établir le but et le plan de croissance visés pour la mentorée. Après cela, la coordonnatrice clinique pourra assigner dans un choix éclairé un mentor adéquat. La coordonnatrice clinique est imputable auprès de son directeur de secteur de la bonne marche à suivre.

Par ailleurs, la clinicienne joue un rôle conseil auprès de la coordonnatrice clinique dans les situations impliquant un écart à combler au plan des habiletés professionnelles et/ou techniques.

Mentor

Pour sa part, la mentor est responsable de :

- planifier en collaboration avec la coordonnatrice clinique et la mentorée les occasions d'apprentissage avec d'autres professionnels de la santé selon les besoins;
- évaluer / monitorer le progrès des compétences théoriques et pratiques incluant l'écart de compétences à combler et la gestion des risques relativement aux soins des patients et la coordination des apprentissages;
- assister la mentorée à s'acquitter efficacement des besoins des patients;
- la gestion des apprentissages de la mentorée et plus particulièrement au transfert des habiletés techniques et professionnelles tel qu'indiqué au plan d'apprentissage établi;
- évaluer l'expérience d'apprentissage pendant la durée de la relation de mentorat.

Il est important de spécifier que la responsabilité du mentor débute au moment de l'acceptation du plan. Aussi, le mentor est responsable de tenir le plan d'apprentissage à jour.

Mentorée

Quant à la mentorée, elle est responsable de :

- évaluer ses besoins ainsi que ses attentes et savoir les exprimer clairement au mentor;
- être respectueuse des opinions et des conseils reçus;
- savoir utiliser l'information reçue pour améliorer ses habiletés cliniques.

CRITÈRES DE SÉLECTION DE L'INFIRMIÈRE AUXILIAIRE MENTOR :

Elle doit détenir un certificat de compétence de l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario.

Aussi, l'infirmière auxiliaire mentor doit :

- ***au plan des compétences cliniques :***
 - démontrer des connaissances théoriques et cliniques quant à l'utilisation de la démarche de soins;
 - exercer un jugement clinique judicieux;
 - posséder un sens de responsabilité professionnelle;
- ***au plan du leadership clinique :***
 - démontrer des habiletés à établir des priorités et prendre des décisions cliniques;
- ***au plan de la communication :***
 - démontrer des habiletés à établir des relations interpersonnelles;
 - démontrer des habiletés à transmettre ses connaissances;
- ***au plan du développement professionnel :***
 - accepter d'être un mentor;
 - participer à des activités éducatives : cours-formation continue, conférences, ateliers;

AVANTAGES RETIRÉS PAR L'INFIRMIÈRE-AUXILIAIRE MENTOR :

- valorisation personnelle à partager ses connaissances;
- contact avec des opinions et des façons de faire nouvelles et variées;
- occasion de s'évaluer en partageant ses expériences et points de vue;

RÉMUNÉRATION

L'infirmière auxiliaire mentor ou agissant en tant que préceptrice sera rémunérée 1,00 \$ de l'heure pour les heures auxquelles elle aura assumé les responsabilités de mentor. Aussi, les heures de mentorat pourront être consignées au journal clinique de la mentor qui fait partie du programme d'amélioration de la qualité de l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario.

FORMATION

La mentor suivra une formation de 3.5 heures qui englobera entre autres des concepts de communication, de relation d'aide et de rétroaction.

LETTRE D'ENTENTE #2

entre

l'Hôpital Montfort

et

**Le Syndicat canadien de la fonction publique
et sa section locale 4721**

OBJET : FAÇONNAGE D'EMPLOI

Les parties reconnaissent l'importance pour les employés d'obtenir des horaires de travail leur permettant d'améliorer leur qualité de vie et à cette fin, les modèles suivants sont disponibles, sur une base volontaire. Toutefois, les besoins des patients, la disponibilité de la main-d'œuvre et les besoins opérationnels doivent faire partie intégrante de tels modèles.

Ce premier modèle vise la réduction de la semaine régulière de 37.50 heures à 30 heures tout en conservant un statut d'employé à temps complet. Afin de préserver l'équité des conditions de travail entre les employés réguliers détenant une semaine régulière différente, l'ensemble des avantages sociaux doivent être calculés au prorata des heures travaillées.

I. Conversion d'un poste existant de 37.50 hres/semaine à temps plein à 30 hres/semaine à temps complet

Afin de mettre ce modèle en application, l'employeur doit tenir compte des critères mentionnés en introduction à la présente entente, il doit également avoir un nombre suffisant d'employés provenant d'un même groupe de travail qui détiennent des emplois à temps plein et à temps partiel, désireux de réduire (les temps plein) ou d'augmenter (temps partiel) leur semaine régulière de travail. Dans le cadre de cet exercice, l'employeur examine également la possibilité de créer de nouveau poste à temps plein.

Nonobstant la convention collective en vigueur, les conditions de travail suivantes s'appliquent :

1. L'employé est rémunéré pour les heures effectivement travaillées jusqu'à concurrence de 30.00 heures semaine;
2. L'employé maintient son statut de temps plein et donc éligible aux avantages sociaux et au fonds de pension, et ce, au prorata des heures travaillées;
3. Le cumul des congés annuels est calculé au prorata des heures travaillées par rapport à une semaine normale de 30.00 heures;

37.50 heures / semaine	30 heures / semaine
1 an, mais moins de 2 ans de service : • 75.00 heures (2 semaines)	1 an, mais moins de 2 ans de service : • 60.00 heures (2 semaines)
2 ans, mais moins de 5 ans : • 112.50 heures (3 semaines)	2 ans, mais moins de 5 ans : • 90.00 heures (3 semaines)
5 ans, mais moins de 13 ans : • 150.00 heures (4 semaines)	5 ans, mais moins de 13 ans : • 120.00 heures (4 semaines)
13 ans, mais moins de 22 ans : • 187.50 heures (5 semaines)	13 ans, mais moins de 22 ans : • 150.00 heures (5 semaines)
22 ans, mais moins de 28 ans : • 225.00 heures (6 semaines)	22 ans, mais moins de 28 ans : • 180.00 heures (6 semaines)
28 ans et plus : • 262.50 heures (7 semaines)	28 ans et plus : • 210.00 heures (7 semaines)

Il est entendu que le nombre de jours d'absences en congé annuel ne peut excéder le nombre d'heures effectivement cumulé.

4. Le cumul des congés fériés est au prorata des heures travaillées par rapport à une semaine normale de 30.00 heures.

37.50 heures / semaine	30 heures / semaine
12 congés fériés et congés mobiles : • 90 heures rémunérées	9.6 congés fériés et congés mobiles : • 72 heures rémunérées

5. Les absences maladie sont au prorata des heures travaillées.
6. Les prestations d'assurance invalidité de longue durée correspondent à 70% du revenu mensuel basé sur 30 heures de travail par semaine;
7. Seuls les employés travaillant présentement à raison de 37.50 heures/semaine et qui bénéficieront d'une réduction à 30 heures/semaines se verront reconnaître l'équivalent de 37,50 heures/semaines uniquement aux fins de contribution au Fonds de pension. L'Hôpital n'est pas responsable de la gestion applicable aux « absences cotisées » permise en vertu de la *Loi sur l'impôt sur le revenu*.
8. Nonobstant l'article 7, le temps supplémentaire est applicable uniquement après avoir travaillé plus de 7.50 heures dans une journée ou 37.50 heures dans une même semaine;
9. L'employé qui détient un temps plein à raison de 30.00 heures / semaine continue de cumuler son ancienneté sur la base de sa durée de service, et ce, conformément aux dispositions prévues à l'article 6.01;
10. Lorsqu'un échange de quart de travail survient, les heures effectivement travaillées seront rémunérées. Il est entendu que si un employé ne peut respecter son engagement

en raison d'une absence, les heures codées seront celles correspondant aux heures du quart de travail échangé;

II. Horaire comprimé – employés à temps complet

Le modèle d'horaire comprimé est possible dans les secteurs où le personnel ne doit pas se remplacer d'un quart à l'autre (jour, soir, nuit). Il se peut que dans un même centre d'activité ce modèle puisse être considéré avec un groupe d'employés et non pour un autre en raison de la nature de l'emploi et/ou du service à la clientèle. Il est entendu que les jours de repos doivent être répartis de façon à maintenir le service à la clientèle requis.

Afin de bien gérer les heures travaillées, l'horaire comprimé correspond à neuf (9) quarts de travail de 8.33 heures (75 heures / 9 quarts) et cela représente huit heures vingt minutes travaillées (8h20) par jour. Lorsque l'on ajoute la période repas de trente (30) minutes non rémunérée, l'employé est physiquement sur les lieux du travail pour une période de huit heures cinquante minutes (8h50) par jour. Ainsi, les heures de travail inscrites sur la feuille de temps de l'employé pour chacune de ses journées sont 8h20.

L'entrée en vigueur du modèle doit coïncider avec un début de période de paie. L'employé intéressé au modèle d'horaire prévu à la présente annexe doit en faire la demande, par écrit, auprès de son gestionnaire au moyen du formulaire prévu à cet effet.

Le gestionnaire doit analyser les demandes en tenant compte notamment du rendement et de l'assiduité de l'employé. Il en va de même pour le maintien de l'employé dans ce modèle d'horaire.

Conditions de travail

L'ensemble des conditions de travail prévues à la convention collective en vigueur s'appliquent sous réserve de ce qui suit :

1. La rémunération, par période de paie, est de 75.00 heures;
2. L'horaire de travail de l'employé correspond à soixante-quinze (75) heures sur neuf (9) jours et l'employé bénéficie d'une (1) journée de repos additionnelle, par période de deux (2) semaines. La journée de repos est établie au préalable et d'un commun accord entre l'employé et le gestionnaire, et ce, selon les besoins opérationnels. Notons que la journée de repos pourrait ne pas être fixe;
3. L'ensemble des banques est converti en heures. Le nombre de journées d'absence est réduit puisque les heures applicables à la journée normale ont augmenté. La conversion des banques en heures correspond à ce qui suit :

Semaine normale	Heures de vacances	Heures de fériés et de congés mobiles	Heures de maladie
37.50 heures	<p>1 an et moins de 2 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 75.00 heures <p>9 congés de 8h20 (74,97h) (reste 3 minutes)</p> <p>2 ans et moins de 5ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 112.50 heures <p>13 congé = 108h17 1 congé de 4h10 (reste 3 minutes)</p> <p>5 ans et moins de 12 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 150 heures <p>18 congés = 149h56 (reste 4 minutes)</p> <p>12 ans et moins de 20 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 187.50 heures <p>22 congés = 183h16 1 congé de 4h10 (reste 4 minutes)</p> <p>20 ans et moins de 28 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 225.00 heures <p>27 congés = 224h55 (reste 5 minutes)</p> <p>28 ans et plus :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 265.50 heures <p>31 congés = 258h14 1 congé = 4h15 (reste 1 minute)</p>	<p>90.00 heures</p> <p>10 fériés de 8h20 (8,33) 1 férié de 6h40 (6,67) (83,3 + 6,67 = 90)</p>	<p>1 congé = 8h20 (8.33)</p>

Ainsi, pour toute absence, le gestionnaire doit coder ladite absence pour l'équivalent du nombre d'heures prévues à l'horaire de l'employé la journée de l'absence.

4. L'employé maintient son statut de temps complet et est donc éligible aux avantages sociaux et au Fonds de pension;
5. Le temps supplémentaire requis est applicable uniquement après avoir travaillé plus de 8h20 dans une même journée ou plus de 75.00 heures dans une même période paie;

6. Les vacances cumulées au 30 juin de l'année courante doivent être prises avant le 1^{er} juillet de l'année suivante. Le candidat à ce modèle devra avoir comme crédits de congé en banque seuls ses crédits de l'année courante;
7. Sur une base volontaire, l'employé peut modifier sa journée de repos additionnelle à l'intérieur d'une même période de paie pour combler un besoin de remplacement de dernière minute (le jour même);
8. Notons que si un congé hebdomadaire coïncide avec un congé férié, les dispositions prévues au répertoire des conditions de travail en vigueur s'appliquent.

III. Horaire flexible – employés à temps complet et à temps partiel

Le modèle d'horaire flexible est possible uniquement dans les secteurs où le personnel ne doit pas se remplacer d'un quart à l'autre (jour, soir, nuit).

Premier type

Le 1^{er} type d'horaire flexible est selon le même principe que la reprise en temps des heures travaillées en temps supplémentaire. En effet le modèle prévoit l'accumulation d'heures, au taux horaire régulier, aux fins de reprise de temps à une date ultérieure, et ce, pour combler des besoins ponctuels de l'employé.

Il est entendu que les heures de reprise de temps ne peuvent être utilisées en vue de se substituer à un type de congé prévu aux conditions de travail en vigueur (férié, maladie, etc.).

Afin de bien gérer les heures travaillées, l'employeur doit coder, en heures régulières, le premier 7.50 heures travaillées (7h30) dans une même journée et l'excédant doit être codé en « temps simple mis en banque » (code 1150) qui ne peut excéder 4.5 heures (4h30) par jour. Ainsi, les heures que l'employé prendra en reprise de temps devront être codées en « temps repris » (code 1045).

Il est entendu que ce modèle ne peut être utilisé de façon à obtenir un type d'horaire déjà prévu par un autre modèle de façonnage d'emploi. (exemple : un horaire comprimé sur une période différente).

Deuxième type

Le 2^{ième} type d'horaire flexible vise les heures de début et de fin de jour de travail qui peuvent varier d'une journée à l'autre tout en respectant la journée normale de travail de 7h30. La plage horaire journalière où la présence de l'ensemble du personnel est requise est déterminée par le gestionnaire pour répondre aux besoins du service.

L'employé intéressé au modèle d'horaire prévu à la présente annexe doit en faire la demande, par écrit, auprès de son gestionnaire au moyen du formulaire prévu à cet effet.

Le gestionnaire doit analyser les demandes en tenant compte notamment du rendement et de l'assiduité de l'employé. Il en va de même pour le maintien de l'employé dans ce modèle d'horaire.

Conditions de travail

L'ensemble des conditions de travail prévues à la convention collective en vigueur s'appliquent sous réserve de ce qui suit :

1. La rémunération, par période de paie, est de 75.00 heures;
2. L'employé bénéficie d'au moins deux (2) journées de repos par semaine. La reprise de temps doit respecter les besoins opérationnels et aucune avance d'heures n'est possible aux fins de ladite reprise. En aucun moment l'accumulation de temps ne peut tenir compte des pauses repos et repas non utilisées par l'employé;
3. L'employé maintient son statut et bénéficie des avantages sociaux qui s'y rattachent;
4. Les heures effectuées aux fins du cumul de temps et de flexibilité d'horaire ne peuvent engendrer le paiement d'heures en temps supplémentaire;
5. Dans tous les cas, il doit y avoir une entente, au préalable entre l'employé et son gestionnaire;
6. Le nombre d'heures pouvant être mis en banque aux fins de reprise de temps, selon ce modèle, ne peut excéder 37.5 heures (37h30);
7. Les vacances cumulées au 30 juin de l'année courante doivent être prises avant le 1^{er} juillet de l'année suivante. Le candidat à ce modèle devra avoir comme crédits de congé en banque seuls ses crédits de l'année courante;

L'ensemble de ces modèles doit faire l'objet d'une période d'essai minimale de trois (3) mois pouvant aller jusqu'à douze (12) mois considérant les coûts directs et indirects plus élevés avant de confirmer ou non ledit poste.

L'employé visé par cette entente s'engage à respecter les modalités applicables à ce modèle, par écrit.

IV. Horaire – quarts de douze heures

Les critères suivants font partie intégrante de la présente entente :

- Besoins de patients;
- Disponibilité de la main d'œuvre;

- Besoins opérationnels.

Le modèle d'horaire de douze (12) heures par jour (quarts prolongés) a pour effet de porter la période de travail rémunérée normale à 11,25 heures par jour. L'horaire de travail des employés visés ne peut excéder soixante-quinze (75) heures par période de paie et quarante-huit (48) heures par semaine ;

1. Le remplacement des quarts prolongés est offert aux employés disponibles, par ancienneté ;
2. Au cours des quarts de travail prolongés d'une durée de douze (12) heures, le temps supplémentaire sera payé pour les heures de travail qui dépassent onze et quart (11, 25) heures ;
3. La rémunération hebdomadaire de l'employé à temps complet est de 37, 50 heures par semaine ;
4. L'horaire de travail varie entre des quarts de douze (12) heures (11, 25 heures rémunérées) à huit (8) heures (7, 50 heures rémunérées) par jour pour combler le 37, 5 heures/semaine ou 75 heures par période de paie. Règle générale, l'employé effectue trois (3) quarts de douze (12) heures dans une semaine et trois (3) autres quarts de douze (12) heures et un (1) quart de huit (8) heures dans l'autre semaine ;
5. L'employé à temps complet conserve son statut. Les semaines de vacances attribuées en fonction du nombre d'années de service seront converties en heures selon les dispositions prévues à l'article 10 de la convention collective en vigueur. Les congés fériés quant à eux, seront convertis en une banque de 90 heures.
6. Lors d'une absence ou d'un congé, l'employeur doit coder le nombre d'heures prévues à l'horaire de l'employé, la journée où survient l'absence ou le congé ;
7. L'employé à temps complet maintient son statut et il est donc éligible aux avantages sociaux et au Fonds de pension ;
8. L'employé à temps partiel peut bénéficier d'un tel horaire et le cas échéant, il maintient son statut et les conditions prévues au point 2 de la présente s'appliquent ;
9. Les vacances cumulées au 1^{er} juillet de l'année courante doivent être prises conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur ;
10. Il y a au moins vingt-quatre (24) heures consécutives de congé lors d'un changement du quart de jour au quart de nuit et au moins quarante-huit (48) heures consécutives de congé lors d'un changement du quart de nuit au quart de jour ;
11. Si l'employeur désire convertir un poste devenu vacant et non visé par la présente entente en un poste de quart prolongé, il doit en discuter au préalable avec le syndicat.

L'ensemble de ces modèles doit faire l'objet d'une période d'essai minimal de trois (3) mois pouvant aller jusqu'à douze (12) mois considérant les coûts directs et indirects plus élevés avant de confirmer ou non ledit poste.

L'employé visé par cette entente s'engage à respecter les modalités applicables à ce modèle, par écrit.

Responsabilité de l'employé

Il est entendu que l'employé a la responsabilité de faire les vérifications, qu'il juge nécessaire aux fins d'application de la présente entente, auprès d'un conseiller financier ou d'un fiscaliste.

Durée

L'Hôpital se réserve le droit, sur préavis raisonnable, de retirer un ou plusieurs modèles tel que décrit lorsque ce dernier a pour effet de nuire au bon fonctionnement des besoins opérationnels ou s'il juge que le rendement, l'assiduité ou la santé de l'employé en est affecté.

Mésentente

S'il y a un désaccord sur les règles applicables à l'un ou l'autre des modèles, cela ne peut faire l'objet d'un grief et le cas échéant, le modèle visé sera annulé et l'employeur reviendra au statu quo.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé électroniquement le 20^{ème} jour de janvier 2025 à Ottawa (Ontario).

Pour l'Employeur

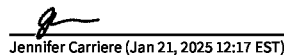


France Sansregret
Directrice des ressources humaines

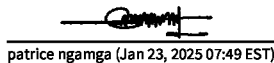


Marie-Catherine Lajoie
Gestionnaire, Relations de travail et rémunération

Pour le Syndicat


Jennifer Carrière (Jan 21, 2025 12:17 EST)

Jennifer Carrière
Présidente de la section locale 4721


patrice ngamga (Jan 23, 2025 07:49 EST)

Patrice Ngamga
Vice-président de la section locale 4721 (soutien)


Marco Pepin (Jan 30, 2025 12:47 EST)

Marco Pepin
Vice-président de la section locale 4721 (soutien)


Belange Pierre (Jan 27, 2025 12:45 EST)

Belange Pierre
Membre de l'équipe de négociation

LETTRE D'ENTENTE #3

entre

l'Hôpital Montfort

et

**Syndicat Canadien de la Fonction Publique
et sa section locale 4721**

OBJET : INTERPRÉTATION DES ARTICLES 7.02 ET 7.04

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Dans le cadre actuel, il y a certains services où les horaires de travail sont établis pour des périodes commençant un dimanche et se terminant un samedi;
2. Alors que la période de paie, commence un vendredi et se termine deux jeudis plus tard;
3. Or dans un tel cas, un employé pourrait devoir travailler onze quarts de travail réguliers au cours d'une période de paie, et neuf quarts de travail réguliers au cours d'une autre période;

Les parties conviennent que dans cette éventualité, l'employé n'aura pas droit au paiement de temps supplémentaire (1 ½) pour le onzième quart de travail à l'intérieur d'une même période de paie.

Cependant, si un onzième quart de travail qui n'est pas prévu à l'horaire doit être travaillé à l'intérieur d'une période de paie, l'employé aura droit au paiement du temps supplémentaire (1 ½) pour ce quart de travail.

Il est entendu que l'Employeur ne modifiera pas arbitrairement les horaires de travail dans le but de ne pas payer de temps supplémentaire.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé électroniquement le 20^{ème} jour de janvier 2025 à Ottawa (Ontario).

Pour l'Employeur

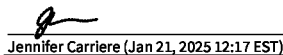


France Sansregret
Directrice des ressources humaines

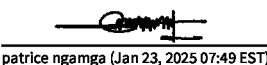


Marie-Catherine Lajoie
Gestionnaire, Relations de travail et rémunération

Pour le Syndicat



Jennifer Carrière
Présidente de la section locale 4721




Patrice Ngamga
Vice-président de la section locale 4721 (soutien)

Marco Pepin
Marco Pepin (Jan 30, 2025 12:47 EST)

Marco Pepin
Vice-président de la section locale 4721 (soutien)

Belange Pierre
Belange Pierre (Jan 27, 2025 12:45 EST)

Belange Pierre
Membre de l'équipe de négociation

:BH-cope-sepb 491 
Le 28 novembre 2024

LETTRE D'ENTENTE # 4

entre

l'Hôpital Montfort

et

**Syndicat Canadien de la Fonction Publique
et sa section locale 4721**

OBJET : TAUX DE RÉMUNÉRATION DES IAA

Le SCFP et les hôpitaux participants conviennent de créer un groupe de travail provincial formé d'au plus trois représentants chacun dans le but de discuter de la question du taux de rémunération des IAA à l'échelle de la province et de la faisabilité de mettre en place un taux de rémunération provincial ou commun.

Le groupe de travail aura accès à l'expertise et aux ressources, le cas échéant. Le groupe de travail commencera à se réunir dans les **soixante (60) jours suivant la ratification de la convention collective.**

On accordera aux membres du SCFP autant de congés que nécessaire pour participer aux réunions conjointes du groupe de travail. Le temps consacré par les membres du SCFP à la participation aux réunions conjointes du groupe de travail sera jugé comme étant des heures travaillées et les membres du SCFP seront rémunérés selon leur taux horaire normal régulier.

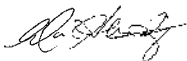
Le groupe de travail organisera ses activités de manière à s'efforcer d'en arriver à des recommandations conjointes pour les parties centrales **quatre (4) mois avant la date d'échéance de la convention collective.**

EN FOI DE QUOI les parties ont signé électroniquement le 20^{ème} jour de janvier 2025 à Ottawa (Ontario).

Pour l'Employeur

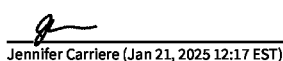


France Sansregret
Directrice des ressources humaines

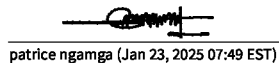


Marie-Catherine Lajoie
Gestionnaire, Relations de travail et rémunération

Pour le Syndicat


Jennifer Carrière (Jan 21, 2025 12:17 EST)

Jennifer Carrière
Présidente de la section locale 4721


patrice ngamga (Jan 23, 2025 07:49 EST)

Patrice Ngamga
Vice-président de la section locale 4721 (soutien)

Marco Pepin

Marco Pepin (Jan 30, 2025 12:47 EST)

Marco Pepin


Vice-président de la section locale 4721 (soutien)

Belange Pierre

Belange Pierre (Jan 27, 2025 12:45 EST)

Belange Pierre

Membre de l'équipe de négociation

:BH-cope-sepb 491 
Le 28 novembre 2024

MEMOIRE D'ENTENTE #5

entre :

Les hôpitaux participants / OHA

- et -

Le Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario / SCFP

Attendu que la présente convention collective fait référence aux régimes de la Croix Bleue en vigueur depuis le 28 septembre 1993;

Attendu que l'assurance pour une chambre à deux lits, des soins prolongés et des soins dentaires est maintenant offerte par de nombreuses sociétés d'assurances dans les différents hôpitaux;

Attendu que les hôpitaux participants (« les hôpitaux ») et le Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario / SCFP (« le syndicat ») veulent s'assurer que les droits à une chambre à deux lits, à des soins prolongés et à des soins dentaires de la convention collective sont comparables;

Attendu que les hôpitaux et le syndicat désirent déterminer si, sans réduire le niveau des prestations versées à chaque hôpital participant individuel, il est possible de réaliser des économies relativement au versement des prestations pour une chambre à deux lits, des soins prolongés et des soins dentaires;

Attendu que les hôpitaux et le syndicat désirent s'assurer que les employés admissibles reçoivent une information générale et exacte au sujet de leur couverture et de leurs droits;

Et attendu que les hôpitaux et le syndicat reconnaissent l'importance de collaborer pour atteindre les objectifs dont les grandes lignes ont été exposées précédemment, il est convenu ce qui suit :

1. Dans les trente jours de la ratification de la convention collective par les hôpitaux et le syndicat, un Comité provincial mixte sur les avantages sociaux (« le Comité ») sera créé.
2. Les hôpitaux et le syndicat nommeront chacun trois membres du Comité et nommeront les coprésidents. Les membres du Comité se réuniront et choisiront mutuellement un tiers facilitateur. À défaut de le faire, William Kaplan nommera le facilitateur.
3. Les hôpitaux et le syndicat seront responsables de leurs propres dépenses, mais ils partageront également les honoraires et les dépenses du facilitateur.
4. Les membres du Comité se réuniront tous les mois ou selon la fréquence convenue par les parties ou exigée par le facilitateur.

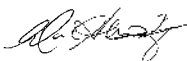
5. Le Comité demandera immédiatement à tous les hôpitaux participants de lui remettre une copie de leurs politiques-cadres courantes relatives à leur régime d'avantages sociaux concernant exclusivement le SCFP et de leurs brochures dans les 90 jours suivant la demande.
6. Le Comité examinera ces régimes et déterminera, le cas échéant, les écarts qui existent entre les régimes.
7. Le Comité déterminera également si, sans réduire le niveau des prestations versées à chaque hôpital participant individuel, il existe des mécanismes permettant de réaliser des économies qui sont disponibles pour les parties.
8. Le Comité peut faire appel aux services d'un spécialiste dont le coût sera partagé également entre les hôpitaux et le syndicat. Advenant que les hôpitaux et le syndicat ne s'entendent pas sur la nécessité de faire appel aux services d'un spécialiste, la décision du facilitateur sera exécutoire.
9. Le Comité terminera ses travaux et préparera un rapport final dans un délai de dix-huit mois, à moins que les parties n'en décident autrement. Les parties conviennent que le présent Mémoire d'entente et le rapport du Comité ne seront pas utilisés ou invoqués par l'une ou l'autre partie dans quelque procédure que ce soit. Toutefois, il est convenu et entendu que les données collectées peuvent être invoquées par l'une ou l'autre partie pour quelque fin et dans quelque procédure que ce soit.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé électroniquement le 20^{ème} jour de janvier 2025 à Ottawa (Ontario).

Pour l'Employeur

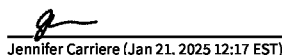


France Sansregret
Directrice des ressources humaines

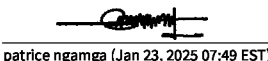


Marie-Catherine Lajoie
Gestionnaire, Relations de travail et rémunération

Pour le Syndicat



Jennifer Carrière
Présidente de la section locale 4721



Patrice Ngamga
Vice-président de la section locale 4721 (soutien)



Marco Pepin
Vice-président de la section locale 4721 (soutien)



Belange Pierre
Membre de l'équipe de négociation

LETTRE D'ENTENTE #6

entre

l'Hôpital Montfort

et

**Le Syndicat canadien de la fonction publique
et sa section locale 4721
(Soutien)**

OBJET : HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES- MODELE 2-2-5

1. Mise en œuvre

- 1.1 Les quarts de travail prolongés seront uniquement introduits lors d'un accord mutuel entre les parties.
- 1.2 Antérieurement à la mise en œuvre d'un horaire composé de quarts de travail prolongés, l'employeur affichera l'horaire proposé dans le service visé pour une période d'au moins quatre (4) semaines.
- 1.3 La mise en œuvre d'un horaire sera soumise à l'approbation du gestionnaire du service ainsi qu'aux règlements internes du syndicat. Notamment, un vote secret sera conduit par le syndicat sur l'unité et une majorité de 50 % + 1 des employés devront voter pour l'introduction de l'horaire avec des quarts de travail prolongés.
- 1.4 Il est à noter que lorsque le vote aura été conduit et que l'horaire aura été adopté, toute ligne de poste associé à cet horaire sera désormais réputée être un poste à 12h.
- 1.5 Une fois l'horaire adopté par un vote majoritaire au sein de l'unité, l'attribution des lignes d'horaire sera faite par ordre d'ancienneté en présence d'un représentant du syndicat ainsi que du gestionnaire.
- 1.6 Les employés seront tenus de choisir une ligne d'horaire correspondant à leur statut actuel ainsi que leur pointage détenu.

2. Horaire de travail

- 2.1 Un quart de travail prolongé sera de 11,25 heures.
- 2.2 Le temps supplémentaire est applicable pour toutes heures travaillées dépassant 11,25 heures dans une même journée. Le paiement est effectué conformément à l'article 7.04 de la convention collective.
- 2.3 Les employés sont rémunérés pour les heures effectivement travaillées et ce, en fonction de l'horaire maître (aucun temps supplémentaire pour les heures dépassant 75 h/période de paie).

- 2.4 Une période de repos de quinze (15) minutes rémunérées est accordée au cours de chaque période de travail de trois heures et trois quarts (3,75) à un moment à être déterminé par l'employeur.

Une période de quarante-cinq (45) minutes non rémunérées par quart de travail normal est allouée pour le repas. Cette période ne peut être placée au début ou à la fin du quart de travail, à moins d'avoir obtenu au préalable une autorisation du supérieur immédiat.

Les périodes de repas et des pauses sont prévues à l'horaire de telle façon que l'on puisse conjuguer une pause de quinze (15) minutes à une pause repas non payée.

- 2.5 Un employé ne sera pas tenu de travailler plus de quatre (4) quarts prolongés consécutifs. Il est entendu que le cinquième quart et les consécutifs seront rémunérés au taux horaire majoré de moitié.
- 2.6 Lors d'un changement de quart, une période minimale de douze (12) heures doit s'écouler entre la fin d'un quart et le début d'un autre et, à défaut, l'employé à temps complet sera rémunéré au taux du temps supplémentaire pour le nombre d'heures travaillées ayant réduit la période de douze (12) heures entre les deux (2) quarts.
- 2.7 Les congés fériés sont intégrés à même la rotation prévue à la présente entente. Ledit congé férié sera de 7,5 heures rémunérées et 3,75 heures codifiées automatiquement en absence autorisée non rémunérée à moins que l'employé utilise des heures de vacances ou tout autre type d'heures banqués.
- 2.8 Les périodes de congés annuels des employés à temps complets sont converties en heures afin que les employés puissent soustraire de leur banque de congé annuel les journées ou ils sont effectivement prévus à l'horaire.
- 2.9 Nonobstant le paragraphe 2.8, lors du choix de congé annuel, les journées de travail consécutives composant l'horaire maître de l'employé seront considérées comme une semaine continue et non comme des journées ponctuelles aux fins d'application de l'article 10.06 de la convention collective.
- 2.10 Aux fins de clarification, les semaines de vacances pour les employés détenant un horaire de travail de douze heures (2-2-5) sont réputées débuter le lundi matin à compter de 7 :30 et se terminer le lundi suivant à 7 :29.
- 2.11 Pour la période des fêtes, le dernier paragraphe de l'article 7.20 est modifié ainsi : l'Hôpital prévoit à l'horaire au moins cinq (5) jours consécutifs de congé à Noël ou au jour de l'An.
- 2.12 Aux fins de clarification, la période des fêtes se définit comme étant la période du 15 décembre au 5 janvier.
- 2.13 Afin d'assurer que les employés accumulent 1 950 heures par années donnant droit à la pension, un total de quarante-cinq (45) heures sera rajouté à la même rotation. Ainsi, un employé sera assigné quatre (4) quarts de 11,25 heures au courant de l'année en fonction des besoins opérationnels.
- 2.14 Un employé peut demander à ce que les quatre (4) quarts additionnels soient placés avant un quart qui précède ou qui suit ces quatre (4) quarts de travail consécutifs. Une telle demande sera

autorisée si les besoins opérationnels du service le permettent. Dans un tel cas, l'article 2.5 de la présente entente n'est pas applicable et aucun temps supplémentaire n'est payable à l'employé.

3. Dispositions diverses

- 3.1 Toutes problématiques et/ou questions non adressées dans la présente lettre d'entente sont régies par la convention collective présentement en vigueur.
- 3.2 Toutes difficultés au niveau de l'application de la présente entente seront discutées entre les parties par l'entremise d'un comité patronal-syndical, et ce, avant qu'un préavis résiliant la présente entente soit remis.
- 3.3 À défaut de solution satisfaisante, l'une ou l'autre des parties peut mettre un terme à la présente entente moyennant un préavis de soixante (60) jours.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé électroniquement le 20^{ème} jour de janvier 2025 à Ottawa (Ontario).

Pour l'Employeur

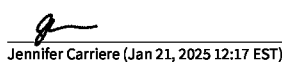


France Sansregret
Directrice des ressources humaines

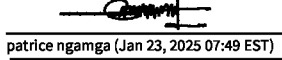


Marie-Catherine Lajoie
Gestionnaire, Relations de travail et rémunération

Pour le Syndicat



Jennifer Carrière
Présidente de la section locale 4721



Patrice Ngamga
Vice-président de la section locale 4721 (soutien)



Marco Pepin
Vice-président de la section locale 4721 (soutien)



Belange Pierre
Membre de l'équipe de négociation

:BH-cope-sepb 491
Le 28 novembre 2024

LETTRE D'ENTENTE #7

entre

l'Hôpital Montfort

et

**Le Syndicat canadien de la fonction publique
et sa section locale 4721
(Soutien)**

OBJET : HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES- MODELE 3-2-2

1. Mise en œuvre

- 1.1 Les quarts de travail prolongés seront uniquement introduits lors d'un accord mutuel entre les parties.
- 1.2 Antérieurement à la mise en œuvre d'un horaire composé de quarts de travail prolongés, l'employeur affichera l'horaire proposé dans le service visé pour une période d'au moins quatre (4) semaines.
- 1.3 La mise en œuvre d'un horaire sera soumise à l'approbation du gestionnaire du service ainsi qu'aux règlements internes du syndicat. Notamment, un vote secret sera conduit par le syndicat sur l'unité et une majorité de 50 % + 1 des employés devront voter pour l'introduction de l'horaire avec des quarts de travail prolongés.
- 1.4 Il est à noter que lorsque le vote aura été conduit et que l'horaire aura été adopté, toute ligne de poste associé à cet horaire sera désormais réputée être un poste à 12h.
- 1.5 Une fois l'horaire adopté par un vote majoritaire au sein de l'unité, l'attribution des lignes d'horaire sera faite par ordre d'ancienneté en présence d'un représentant du syndicat ainsi que du gestionnaire.
- 1.6 Les employés seront tenus de choisir une ligne d'horaire correspondant à leur statut actuel ainsi que leur pointage détenu.

2. Horaire de travail

- 2.1 Un quart de travail prolongé sera de 11,25 heures.
- 2.2 Le temps supplémentaire est applicable pour toutes heures travaillées dépassant 11,25 heures dans une même journée. Le paiement est effectué conformément à l'article 7.04 de la convention collective.
- 2.3 Les employés sont rémunérés pour les heures effectivement travaillées et ce, en fonction de l'horaire maître (aucun temps supplémentaire pour les heures dépassant 75 h/période de paie).

- 2.4 Une période de repos de quinze (15) minutes rémunérées est accordée au cours de chaque période de travail de trois heures et trois quarts (3,75) à un moment à être déterminé par l'employeur.

Une période de quarante-cinq (45) minutes non rémunérées par quart de travail normal est allouée pour le repas. Cette période ne peut être placée au début ou à la fin du quart de travail, à moins d'avoir obtenu au préalable une autorisation du supérieur immédiat.

Les périodes de repas et des pauses sont prévues à l'horaire de telle façon que l'on puisse conjuguer une pause de quinze (15) minutes à une pause repas non payée.

- 2.5 Un employé ne sera pas tenu de travailler plus de quatre (4) quarts prolongés consécutifs. Il est entendu que le cinquième quart et les consécutifs seront rémunérés au taux horaire majoré de moitié.
- 2.6 Lors d'un changement de quart, une période minimale de douze (12) heures doit s'écouler entre la fin d'un quart et le début d'un autre et, à défaut, l'employé à temps complet sera rémunéré au taux du temps supplémentaire pour le nombre d'heures travaillées ayant réduit la période de douze (12) heures entre les deux (2) quarts.
- 2.7 Les congés fériés sont intégrés à même la rotation prévue à la présente entente. Ledit congé férié sera de 7,5 heures rémunérées et 3,75 heures codifiées automatiquement en absence autorisée non rémunérée à moins que l'employé utilise des heures de vacances ou tout autre type d'heures banqués.
- 2.8 Les périodes de congés annuels des employés à temps complet sont converties en heures afin que les employés puissent soustraire de leur banque de congé annuel les journées ou ils sont effectivement prévus à l'horaire.
- 2.9 Nonobstant le paragraphe 2.8, lors du choix de congé annuel, les journées de travail consécutives composant l'horaire maître de l'employé seront considérées comme une semaine continue et non comme des journées ponctuelles aux fins d'application de l'article 10.06 de la convention collective.
- 2.10 Aux fins de clarification, les semaines de vacances pour les employés détenant un horaire de travail de douze heures (3-2-2) sont réputées débuter le lundi matin à compter de 7:30 et se terminer le lundi suivant à 7:29.
- 2.11 Pour la période des Fêtes, le dernier paragraphe de l'article 7.20 est modifié ainsi : l'Hôpital prévoit à l'horaire au moins cinq (5) jours consécutifs de congé à Noël ou au jour de l'An.
- 2.12 Aux fins de clarification, la période des Fêtes se définit comme étant la période du 15 décembre au 5 janvier.

3. Dispositions diverses

- 3.1 Toutes problématiques et/ou questions non adressées dans la présente lettre d'entente sont régies par la convention collective présentement en vigueur.

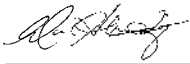
- 3.2 Toutes difficultés au niveau de l'application de la présente entente seront discutées entre les parties par l'entremise d'un comité patronal-syndical, et ce, avant qu'un préavis résiliant la présente entente soit remis.
- 3.3 À défaut de solution satisfaisante, l'une ou l'autre des parties peut mettre un terme à la présente entente moyennant un préavis de soixante (60) jours.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé électroniquement le 20^{ème} jour de janvier 2025 à Ottawa (Ontario).

Pour l'Employeur

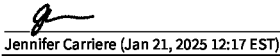


France Sansregret
Directrice des ressources humaines

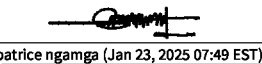


Marie-Catherine Lajoie
Gestionnaire, Relations de travail et rémunération

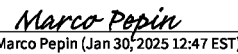
Pour le Syndicat



Jennifer Carrière
Présidente de la section locale 4721



Patrice Ngamga
Vice-président de la section locale 4721 (soutien)



Marco Pepin
Vice-président de la section locale 4721 (soutien)



Belange Pierre
Membre de l'équipe de négociation

LETTRE D'ENTENTE #8

entre

l'Hôpital Montfort

et

**Le Syndicat canadien de la fonction publique
et sa section locale 4721
(Soutien)**

OBJET : STATUT MIXTE – EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL ET EMPLOYÉS OCCASIONNELS

La convention collective présentement en vigueur prévoit que les quarts de travail sont d'une durée de 7.5 heures.

L'article 7.04 de la convention collective en vigueur prévoit que le taux de temps supplémentaire est payable lorsqu'un employé travaille plus de 7.5 heures dans une même journée.

Les dispositions de la convention collective actuelle ne permettent pas d'assurer un remplacement adéquat sans engendrer le paiement de taux à temps supplémentaire dans les services ou un horaire avec des quarts prolongés est introduit.

LES PARTIES CONVIENNENT DONC DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Les employés à temps partiel et les employés occasionnels peuvent adhérer à un statut mixte de huit (8) et douze (12) heures.
3. Ce statut mixte permettra aux employés d'être mis à l'horaire pour un quart de huit (8) ou de douze (12) au taux simple selon les besoins opérationnels.
4. L'employé qui n'adhère pas à un statut mixte ne subira pas de préjudice à l'égard des priorités de remplacements.
5. Tout nouvel employé à temps partiel ou occasionnel sera réputé détenir un statut mixte.
6. Tout poste à temps partiel dont l'horaire de travail comporte des quarts de travail prolongés est réputé être un poste avec un statut mixte de huit (8) et douze (12) heures.
7. Tout employé postulant sur un poste à temps partiel dont l'horaire de travail comporte des quarts de travail prolongés sera réputé détenir un statut mixte lors de l'acceptation de ce poste.
8. Toutes problématiques e/ou questions non adressées dans la présente lettre d'entente sont régies par la convention collective.

9. Toutes difficultés au niveau de l'application de la présente entente seront discutées entre les parties par l'entremise d'un comité patronal-syndical, et ce, avant qu'un préavis résiliant la présente entente soit remis.
10. A défaut de solution satisfaisante, l'une ou l'autre des parties peut mettre un terme à la présente entente moyennant un préavis de soixante (60) jours.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé électroniquement le 20^{ème} jour de janvier 2025 à Ottawa (Ontario).

Pour l'Employeur

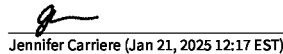


France Sansregret
Directrice des ressources humaines

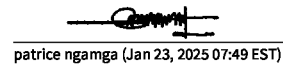


Marie-Catherine Lajoie
Gestionnaire, Relations de travail et rémunération

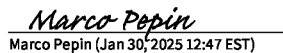
Pour le Syndicat


Jennifer Carrière (Jan 21, 2025 12:17 EST)

Jennifer Carrière
Présidente de la section locale 4721


patrice ngamga (Jan 23, 2025 07:49 EST)

Patrice Ngamga
Vice-président de la section locale 4721 (soutien)


Marco Pepin (Jan 30, 2025 12:47 EST)

Marco Pepin
Vice-président de la section locale 4721 (soutien)


Belange Pierre (Jan 27, 2025 12:45 EST)

Belange Pierre
Membre de l'équipe de négociation

:BH-cope-sepb 491
Le 28 novembre 2024

LETTRE D'ENTENTE #9

entre

L'Hôpital Montfort

et

**Le Syndicat canadien de la fonction publique
et sa section locale 4721
(Soutien)**

Objet : Rapport portant sur l'utilisation du personnel d'agence (IAA et PAB)

L'Hôpital fournira au Syndicat, sur une base trimestrielle, des rapports satisfaisants sur le recours aux IAA et PAB d'agence, et ce, de la manière suivante :

- i. Les heures de travail des IAA et des PAB d'agence par unité.
- ii. Le nombre total d'heures de travail des IAA et des PAB de l'unité de négociation par unité.
- iii. Le pourcentage des heures de travail des IAA et des PAB d'agence par unité.
- iv. Le nombre total d'heures travaillées par les IAA et les PAB d'agence à l'échelle de l'hôpital.
- v. Le nombre total d'heures travaillées des IAA et des PAB de l'unité de négociation à l'échelle de l'hôpital.
- vi. Le pourcentage du total des heures travaillées par les IAA et les PAB d'agence à l'échelle de l'hôpital.

Le Syndicat peut faire vérifier, à ses frais, les informations fournies, et l'Employeur doit collaborer à ce processus de vérification.

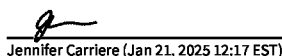
EN FOI DE QUOI les parties ont signé électroniquement le 20^{ème} jour de janvier 2025 à Ottawa (Ontario).

Pour l'Employeur

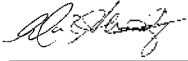


France Sansregret
Directrice des ressources humaines

Pour le Syndicat


Jennifer Carrière (Jan 21, 2025 12:17 EST)

Jennifer Carrière
Présidente de la section locale 4721

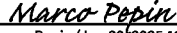


Marie-Catherine Lajoie
Gestionnaire, Relations de travail et rémunération



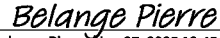
patrice ngamga (Jan 23, 2025 07:49 EST)

Patrice Ngamga
Vice-président de la section locale 4721 (soutien)




Marco Pepin (Jan 30, 2025 12:47 EST)

Marco Pepin
Vice-président de la section locale 4721 (soutien)



Belange Pierre (Jan 27, 2025 12:45 EST)

Belange Pierre
Membre de l'équipe de négociation

:BH-cope-sepb 491 
Le 28 novembre 2024

LETTRE D'ENTENTE #10

Entre

l'Hôpital Montfort

et

**Le Syndicat canadien de la fonction publique
et sa section locale 4721
(Soutien)**

OBJET : Assurances collectives employés à temps partiel

L'Hôpital offre aux employés réguliers à temps partiel, la possibilité de participer volontairement à tout programme d'avantages collectifs de soins de santé prévus à l'article 17.

Afin de pouvoir adhérer au régime collectif d'assurances collectives, les employés réguliers à temps partiel doivent travailler régulièrement un minimum de 30 heures par période de paie.

Il est compris et entendu que les employés à temps partiel versent à l'avance à l'Employeur, le montant total des primes mensuelles.

Les employés réguliers à temps partiel auront 31 jours pour adhérer à compter de la date à laquelle ce régime d'assurances collectives sera offert. Toute demande d'adhésion faite après ce délai sera traitée comme une adhésion tardive.

Les protections disponibles sont les mêmes que celles prévues pour les employés réguliers à temps complet, à l'exception de l'assurance-vie et de l'assurance salaire de courte et longue durée.

Les employés réguliers à temps partiel qui participeront sur une base volontaire à ce régime d'assurances collectives verront leurs primes d'assurances déduites de leur paie.

Advenant le cas où un employé régulier à temps partiel n'a pas les sommes nécessaires, les primes d'assurances seront prélevées sur la paie suivante. Si après trois (3) paies, l'employé régulier à temps partiel n'a pas payé à 100 %, l'Hôpital se verra dans l'obligation de cesser l'adhésion de l'employé régulier à temps partiel à ce régime d'assurances collectives.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé électroniquement le 20^{ème} jour de janvier 2025 à Ottawa (Ontario).

Pour l'Employeur

France Sansregret

France Sansregret
Directrice des ressources humaines

Marie-Catherine Lajoie

Marie-Catherine Lajoie
Gestionnaire, Relations de travail et rémunération

:BH-cope-sepb 491
Le 28 novembre 2024

Pour le Syndicat

Jennifer Carrière

Jennifer Carrière
Présidente de la section locale 4721

Patrice Ngamga

Patrice Ngamga
Vice-président de la section locale 4721 (soutien)

Marco Pepin

Marco Pepin
Vice-président de la section locale 4721 (soutien)

Belange Pierre

Belange Pierre
Membre de l'équipe de négociation

LETTRE D'ENTENTE #11

Entre

l'Hôpital Montfort

et

**Le Syndicat canadien de la fonction publique
et sa section locale 4721
(Soutien)**

OBJET : Postes surnuméraires dans le cadre du Programme de garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers (HFO)

1. L'hôpital peut offrir des postes surnuméraires à des infirmières auxiliaires nouvellement diplômées ou formées à l'étranger conformément aux lignes directrices 2023-2024 du gouvernement dans le cadre de la participation au Programme de garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers. Si ces lignes directrices sont modifiées d'une manière qui a un impact direct sur les dispositions relatives à cette lettre d'entente, les parties se réuniront à nouveau afin de renégocier les termes de celle-ci.
2. L'Hôpital ne peut créer que le nombre de postes pouvant être couverts par le financement gouvernemental des postes surnuméraires.
3. Les infirmières auxiliaires nouvellement diplômées sont définies comme étant les infirmières auxiliaires ayant réussi un cours de soins infirmiers ou un stage de mise à jour au cours de l'année écoulée.

Les infirmières auxiliaires formées à l'étranger sont définies comme étant les infirmières auxiliaires ayant reçu leur formation de base en soins infirmiers dans un pays autre que le Canada.
4. L'Hôpital consultera le Syndicat en lien avec les postes surnuméraires conformément aux lignes directrices 2023-2024 du Programme de garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers.
5. La prime de mentorat prévu à lettre d'entente #1 sera applicable pour toutes les IAA qui auront à jouer un rôle de mentor auprès des infirmières auxiliaires participant au Programme de garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers
6. L'ensemble des postes surnuméraires ne sont pas assujettis au processus d'affichage interne (art. 6.07) ni au processus de vacances temporaires (art. 6.13)
7. Les infirmières auxiliaires surnuméraires travaillent à plein temps et sont assujetties à l'ensemble des dispositions de la convention collective portant sur les employées à plein temps.

8. La durée des postes surnuméraires doit égaler la période de financement ou une période convenue par les parties, à condition que ladite période ne soit pas moins de douze (12) semaines.
9. Les infirmières auxiliaires surnuméraires peuvent poser leur candidature à un poste affiché mais ne peuvent pas être mutées à un poste permanent avant la fin de leur poste surnuméraire.
10. Aux fins d'affichage de poste, les infirmières auxiliaires surnuméraires seront considérées comme n'ayant aucune ancienneté au sein de l'unité de négociation. Si celles-ci sont les candidates retenues à la suite d'un concours elles se verront alors créditer leur service et leur ancienneté pour l'ensemble des heures travaillées en tant que surnuméraire.
11. Si les infirmières auxiliaires ne réussissent pas à obtenir un poste permanent au terme de leur poste surnuméraire, elles seront alors considérées comme étant désormais des employées occasionnelles et cette mesure ne sera pas considérée comme étant une mise à pied. Par conséquent, les infirmières auxiliaires se retrouvant dans une telle situation ne seront pas considérées comme ayant été réaffectées.
12. Il incombe à l'Hôpital de démontrer que ces postes sont surnuméraires.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé électroniquement le 20^{ème} jour de janvier 2025 à Ottawa (Ontario).

Pour l'Employeur



France Sansregret
Directrice des ressources humaines



Marie-Catherine Lajoie
Gestionnaire, Relations de travail et rémunération

Pour le Syndicat




Jennifer Carrière (Jan 21, 2025 12:17 EST)

Jennifer Carrière
Présidente de la section locale 4721



patrice ngamga (Jan 23, 2025 07:49 EST)

Patrice Ngamga
Vice-président de la section locale 4721 (soutien)



Marco Pepin (Jan 30, 2025 12:47 EST)

Marco Pepin
Vice-président de la section locale 4721 (soutien)



Belange Pierre (Jan 27, 2025 12:45 EST)

Belange Pierre
Membre de l'équipe de négociation

LETTRE D'ENTENTE #12

Entre

l'Hôpital Montfort

et

**Le Syndicat canadien de la fonction publique
et sa section locale 4721
(Soutien)**

OBJET : ENGAGEMENT ENVERS L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

Les parties conviennent qu'il y a une amélioration des soins aux patient.e.s lorsque le milieu de travail reflète les collectivités qu'elles desservent et que l'objectif commun est de prodiguer des soins de qualité et d'obtenir des résultats équitables pour la patientèle. À cette fin, les parties sont déterminées à promouvoir un milieu de travail sécuritaire, inclusif, exempt de racisme et de toutes formes de discrimination, axé sur l'équité, la diversité et le sentiment d'appartenance, où tout le monde se sent valorisé. Les parties se sont engagées à créer un milieu de travail inclusif pour leurs différentes communautés, y compris, sans s'y limiter, les communautés Autochtones, racisées et 2ELGBTQIA+.

Les parties apprécient la contribution de tout le personnel hospitalier et reconnaissent que les actes discriminatoires et abusifs peuvent avoir une incidence négative sur le personnel. Les parties sont déterminées à créer un milieu de travail équitable et inclusif pour tous.

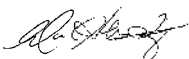
Les parties détermineront les initiatives et les programmes de formation qui amélioreront le milieu de travail afin de promouvoir de façon efficace et vigoureuse un environnement qui favorise, soutient et célèbre l'équité, la diversité et l'inclusion pour les patients et le personnel.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé électroniquement le 20^{ème} jour de janvier 2025 à Ottawa (Ontario).

Pour l'Employeur

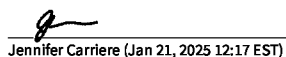


France Sansregret
Directrice des ressources humaines

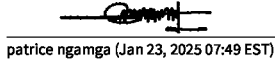


Marie-Catherine Lajoie
Gestionnaire, Relations de travail et rémunération

Pour le Syndicat



Jennifer Carrière
Présidente de la section locale 4721




Patrice Ngamga
Vice-président de la section locale 4721 (soutien)

Marco Pepin
Marco Pepin (Jan 30, 2025 12:47 EST)

Marco Pepin
Vice-président de la section locale 4721 (soutien)

Belange Pierre
Belange Pierre (Jan 27, 2025 12:45 EST)

Belange Pierre
Membre de l'équipe de négociation

:BH-cope-sepb 491 
Le 28 novembre 2024