

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE



**ARAMARK CANADA LIMITÉE à
L'HÔPITAL MONTFORT**

(CI-APRÈS APPELÉE L'« EMPLOYEUR »)

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE



Section locale 4721

(CI-APRÈS APPELÉE LE « SYNDICAT »)

DURÉE : 30 septembre 2013 - 29 septembre 2017

TABLE DES MATIÈRES

	Page
ARTICLE 1 – INTRODUCTION	1
ARTICLE 2 – UNITÉ DE NÉGOCIATION	2
ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION	4
ARTICLE 4 – AUCUNE DISCRIMINATION	5
ARTICLE 5 – PAS DE GRÈVE NI DE LOCK-OUT	6
ARTICLE 6 – COMITÉ SYNDICAL-PATRONAL.....	7
ARTICLE 7 – SÉCURITÉ SYNDICALE.....	8
ARTICLE 8 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	10
ARTICLE 9 – ARBITRAGE.....	13
ARTICLE 10 – ANCIENNETÉ.....	14
ARTICLE 11 – HEURES DE TRAVAIL.....	22
ARTICLE 12 – CONGÉS FÉRIÉS.....	27
ARTICLE 13 – CONGÉS ANNUELS RÉMUNÉRÉS.....	29
ARTICLE 14 – CONGÉ SANS SOLDE POUR AFFAIRES SYNDICALES	33
ARTICLE 15 – CONGÉ SPÉCIAL ET CONGÉ FAMILIAL.....	34
ARTICLE 16 – CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL.....	36
ARTICLE 17 – CONGÉ DE DEUIL.....	43
ARTICLE 18 – CONGÉ D'ÉDUCATION.....	44
ARTICLE 19 – CONGÉ DE MALADIE	45
ARTICLE 20 – DEVOIR DE JURY ET DE TÉMOIN	47
ARTICLE 21 – SALAIRES	48
ARTICLE 22 – COMITÉ DE PRÉVENTION DES ACCIDENTS, DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ..	49
ARTICLE 23 – CONDITIONS GÉNÉRALES.....	52
ARTICLE 24 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	54
ARTICLE 25 – SANTÉ ET BIEN-ÊTRE.....	55
ARTICLE 26 – DURÉE DE LA CONVENTION	60
ANNEXE "A" – TAUX DE SALAIRE ET CLASSIFICATION.....	61
ANNEXE "B" – CHARGE DE TRAVAIL.....	64
Lettre d'entente no 1	66
Lettre d'entente no 2	67

ARTICLE 1 - INTRODUCTION

1.01 Préambule

L'objectif général de cette entente est de promouvoir des relations de négociation collective ordonnées entre l'Employeur et les personnes employées couvertes par cette entente par l'intermédiaire du Syndicat; d'assurer le règlement rapide des griefs, d'éliminer les interruptions de travail et l'ingérence dans l'efficacité opérationnelle de l'entreprise de l'Employeur, d'établir les salaires, les heures et les conditions de travail pour les employés conformément aux dispositions de la présente entente.

1.02 Lorsqu'un pronom féminin ou que le singulier est utilisé dans cette entente, il inclut le masculin ou le pluriel et vice versa, si le contexte l'exige.

1.03 Jours ouvrables

Le terme « jours ouvrables » tel qu'utilisé dans cet article de la convention collective signifiera une journée autre que le samedi, le dimanche ou un jour férié reconnu.

ARTICLE 2 – UNITÉ DE NÉGOCIATION

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique et sa section locale 4721 comme le seul et unique agent de négociation collective de toutes les personnes à l'emploi d'ARAMARK Facility Services Ltd. engagées aux services d'entretien ménager à l'Hôpital Montfort d'Ottawa, à l'exception des superviseurs, des personnes au-dessus du rang de superviseur et du personnel de bureau.

2.02

a) Travail de l'unité de négociation

Les employés qui ne sont pas couverts par les dispositions de la convention collective n'accompliront pas normalement le travail fait par les employés couverts par les présentes, sauf aux fins d'instruction, d'expérimentation, ou dans les cas d'urgence.

b) 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.

2.03 Aucune autre entente

L'entreprise accepte qu'elle ne devra ou ne pourra conclure d'entente écrite ou verbale avec les employés de l'unité de négociation, soit individuellement ou collectivement, qui contreviendrait à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention.

Aucun employé ou groupe d'employés ne pourra représenter le Syndicat lors de réunions avec l'Employeur sans l'autorisation du Syndicat. Le Syndicat informera l'Employeur du nom des employés autorisés à agir à son compte.

2.04 Définitions

a) Une personne employée 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 période de paie.

b) Une personne employée à temps partiel désigne un employé qui détient un poste régulier dont le nombre d'heures est de moins de trente-sept heures et demie (37,5) par semaine ou de soixante-quinze (75) heures par période de paie.

- c) Une personne employée occasionnelle désigne un employé qui ne détient pas de poste régulier et qui s'engage à être disponible pour combler un surcroît de travail ou les postes temporairement dépourvus de leur titulaire.
- d) Des employés peuvent être embauchés pour une durée déterminée n'excédant pas six (6) mois, pour remplacer un employé qui sera en congé autorisé, en absence due à une invalidité visée par la CSPAAT, en congé de maladie, en invalidité de longue durée ou en absence pour exécuter une tâche exceptionnelle. Cette durée peut être prolongée d'une autre période de six (6) mois d'un commun accord entre le Syndicat, l'employé et l'Employeur, ou par l'Employeur seulement, jusqu'à concurrence de douze (12) mois, lorsque le congé de la personne remplacée se prolonge d'autant. La période d'emploi de ces personnes ne doit pas dépasser la durée du congé de la personne absente. Le renvoi ou le congédiement de ces personnes ne doit pas faire l'objet d'un grief ou d'un arbitrage.

La présente clause n'empêche pas ces employés d'avoir recours à la disposition relative aux affichages d'emplois en vertu de la convention collective et toute candidate retenue qui a terminé sa période d'essai sera créditée de l'ancienneté accumulée.

L'Employeur expliquera aux employés choisis pour combler ces vacances temporaires ainsi qu'au Syndicat les circonstances qui ont donné lieu à la vacance et les conditions particulières liées à cet emploi.

ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Le Syndicat reconnaît que la gestion de l'entreprise et la gestion de la main-d'œuvre sont déterminées exclusivement par l'Employeur et relèveront uniquement de l'Employeur, sauf si une disposition précise de cette convention ne les limite précisément. Sans limiter la portée de ce qui précède, le Syndicat reconnaît que l'entreprise a le droit exclusif de :

- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficience;
- b) embaucher, retraiter, diriger, classer, transférer, promouvoir, rétrograder, mettre à pied, rappeler, suspendre et congédier les personnes à son emploi ou d'exercer d'autres mesures disciplinaires contre elles, en autant qu'une personne employée qui a acquis de l'ancienneté prétend qu'elle a été licenciée ou disciplinée sans motif valable et qu'une telle action peut faire l'objet d'un grief et être traitée comme prévu ci-dessous;
- c) déterminer, afin de maintenir des opérations efficaces et des normes de service élevées, le nombre de personnes nécessaires, l'affectation des heures de travail, les services à accomplir ainsi que les méthodes, les procédures, installations et équipements à utiliser pour ce faire;
- d) adopter, appliquer et modifier, lorsqu'il y a lieu, des règles et règlements raisonnables que les personnes employées devront respecter. L'Employeur accepte que les droits énumérés ci-dessus ne seront pas exercés de manière incompatible avec les dispositions de la présente convention.

3.02 Responsabilité

Le Syndicat accepte de ne pas porter quelque plainte que ce soit, contre l'Employeur, qui peut survenir à la suite de la retenue salariale relativement au précompte mensuel des cotisations syndicales et aux dispositions de l'article 7.

3.03 Activités syndicales

Il est entendu que le Syndicat et les personnes employées ne s'engageront dans aucune activité syndicale pendant les heures de travail; de plus, en tout temps, il n'y aura pas de réunion sur les lieux du travail sans l'autorisation de l'Employeur. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif.

ARTICLE 4 – AUCUNE DISCRIMINATION

4.01 Discrimination interdite

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent qu'il n'y aura pas de discrimination, d'ingérence, de contrainte ou de coercition exercée contre toute personne employée en ce qui a trait à son âge, sa race, ses croyances, sa langue, ses affiliations politiques ou religieuses, son sexe, son état civil, son lieu de résidence et en ce qui a trait à sa participation ou non-participation à des activités syndicales légales en tant que dirigeante, dirigeant ou membre du Syndicat.

ARTICLE 5 – PAS DE GRÈVE NI DE LOCK-OUT

- 5.01** Le Syndicat accepte qu'il n'y aura pas de grève, de ralentissements ou d'arrêts de travail, complets ou partiels, et l'Employeur accepte qu'il n'y aura pas de lock-out pendant la durée de la présente convention. Le sens des mots « grève » et « lock-out » sera celui défini dans la *Loi sur les relations de travail*, R.S.O. 1980 Ch. 232, telle qu'amendée.

ARTICLE 6 – COMITÉ SYNDICAL-PATRONAL

- 6.01** Lorsque les parties reconnaissent toutes deux qu'il y a des questions de préoccupation et d'intérêt mutuel qu'il serait avantageux de discuter lors d'une réunion du Comité syndical-patronal pendant la durée de la présente convention, la procédure ci-dessous s'appliquera.
- 6.02** Deux personnes employées dans l'unité de négociation pourront assister à une réunion du Comité à un endroit et à une heure qui conviendront aux deux parties. Une demande de réunion en vertu du présent article sera faite par écrit, avant la date proposée, accompagnée d'un ordre du jour des points à discuter qui n'inclura pas des questions qui font l'objet d'un grief ou de négociation pour la modification ou le renouvellement de la présente convention.
- 6.03** L'employé qui doit assister aux réunions du Comité pendant ses heures prévues de travail est libéré de son travail sans perte de salaire. Il est entendu que le Comité peut inviter à ses réunions toute personne dont la participation est évaluée par le Comité comme étant pertinente, au moment où l'ordre du jour est soumis.

ARTICLE 7 – SÉCURITÉ SYNDICALE

7.01 Membres du syndicat

Toute personne employée dont le poste relève de la compétence de l'unité de négociation doit, comme condition de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat, conformément à ses statuts et règlements.

7.02 Cotisations syndicales

L'Employeur retiendra sur le chèque de paye de chaque personne à son emploi les cotisations syndicales, les frais d'adhésion et les cotisations spéciales conformément aux statuts et règlements de la section locale. Le Syndicat informera l'Employeur par écrit, un mois à l'avance, de tout changement dans le montant des retenues à faire et de la date à laquelle les changements prennent effet.

7.03 Remise des cotisations

Les remises seront faites au Secrétaire-Trésorier du Syndicat canadien de la fonction publique au plus tard le 15^e jour du mois suivant le mois pour lequel les retenues ont été faites. Le paiement remis au Syndicat doit être accompagné d'un relevé papier sur lequel apparaissent le nom de chaque employé, le numéro d'assurance sociale de chaque employé, le montant reçu comme cotisations syndicales pour la période en cours ainsi que le total pour l'année en cours pour chaque employé.

7.04 Impôt sur le revenu – Feuilles T-4

Les feuilles T-4, aux fins de l'impôt sur le revenu, doivent également indiquer le montant des cotisations syndicales payées par la personne employée au cours de l'année précédente et seront remis à la personne employée ou envoyés par la poste au plus tard le vingt-huit (28) février de chaque année.

7.05 Entrevue avec les employés

Une personne nouvellement employée aura la possibilité de rencontrer un représentant du Syndicat à l'emploi de l'Employeur pour une période maximum de quinze (15) minutes pendant sa période d'orientation. Cette rencontre permettra à la personne employée de faire la connaissance d'un tel représentant du Syndicat et de se familiariser avec la convention collective.

Des rencontres de ce genre peuvent être arrangées collectivement ou individuellement pour les employés dans le cadre du programme d'orientation.

7.06 Représentant/es du SFCP et du Local 4721

Le Syndicat pourra avoir l'aide d'un/des représentant(s) du Syndicat canadien de la fonction publique et /ou du Local 4721 lorsqu'il traite ou négocie avec l'entreprise.

7.07 L'Employeur remettra une copie de la convention collective à tous les employés à la suite de sa signature et à tout nouvel employé au moment de leur embauche.

ARTICLE 8 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

8.01

- a) Les parties aux présentes ont le désir mutuel de régler aussi rapidement que possible toute plainte de l'Employeur ou des personnes employées; il est entendu qu'une personne employée n'a aucun grief avant que la plainte n'ait fait l'objet de discussion avec son superviseur.
- b) Un grief est défini comme tout différend entre les parties découlant de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de la présumée violation de cette entente.
- c) Un grief précisera les faits et l'article ou les articles de la convention qui sont présumés avoir fait l'objet d'une violation.
- d) Les limites de temps indiquées dans la procédure de règlement de grief et d'arbitrage sont obligatoires et l'omission de respecter strictement ces limites de temps, sauf sur entente écrite entre les parties, fera que le grief sera réputé avoir été abandonné.

8.02 Comité des griefs

L'Employeur reconnaîtra un Comité des griefs qui sera formé d'au plus de deux employés de l'unité de négociation, et lorsqu'il y a lieu, du plaignant, et il traitera avec ledit Comité en ce qui a trait à tout grief qui peut survenir de temps à autre pendant la durée de la présente convention. Les membres du Comité des griefs sont libérés de leur travail sans perte de salaire pour assister à une réunion du Comité des griefs avec l'employeur lorsque ladite réunion coïncide avec les heures de travail de l'employé jusqu'à mais excluant l'arbitrage.

8.03 Étape de la plainte

Il est entendu qu'un employé n'a aucun grief jusqu'à ce qu'il ait tout d'abord donné à son superviseur la possibilité de régler la plainte. Il discutera d'une telle plainte avec son superviseur immédiat ou la gestionnaire de l'entretien ménager et des services environnementaux dans les dix (10) jours ouvrables suivant les circonstances ou la date où l'employé aurait dû raisonnablement avoir eu connaissance des faits dont la plainte découle. Au cours de cet entretien, l'employé peut être accompagné par son délégué syndical, s'il le veut.

- 8.04** Aucun grief ne sera examiné si les circonstances donnant lieu au grief se sont produites ou sont survenues plus de dix (10) jours ouvrables avant le dépôt du grief.

8.05 Grief individuel

Tout grief survenant entre des personnes employées et l'Employeur seront traités selon la procédure suivante :

Étape 1

Un grief peut être déposé dans les dix (10) jours ouvrables suivant la plainte de l'employé s'il n'y a pas de règlement au cours de cette période. L'employé ~~ou~~ et le délégué syndical présentera un grief par écrit directement au directeur des opérations, ou à la personne déléguée par lui, qui donnera une réponse écrite à une telle personne dans les cinq (5) jours ouvrables.

Étape 2

Si le grief n'a pas été réglé de manière satisfaisante, alors le Comité des griefs, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date à laquelle la réponse a été donnée à l'Étape 1, présentera le grief par écrit au directeur régional, ou à la personne déléguée par lui. Il fixera une rencontre avec le Comité des griefs dans les dix (10) jours ouvrables afin d'en arriver à un règlement.

8.06 Grief de groupe

Lorsque les employés ont des griefs identiques et que chaque employé pourrait faire un grief distinct, le Syndicat pourra soumettre un grief de groupe par écrit au nom des personnes présumées lésées à l'Étape 2 de la procédure de grief. Il est compris que seul un plaignant désigné par le Syndicat parmi ceux qui ont déposé le grief pourra assister à la réunion du Comité de griefs à l'Étape 2.

8.07 Grief de principe

Une plainte ou un grief de principe survenant directement entre le Syndicat et l'Employeur au sujet de l'interprétation, de l'application ou de la prétendue violation de la convention collective sera présenté à l'Étape 2 de la procédure de griefs dans les dix (10) jours ouvrables suivant un événement lié à l'interprétation, à l'administration ou à la présumée violation de la présente convention. Il est entendu que les dispositions de cet article ne seront pas utilisées pour régler un grief qui affecte directement un ou des individus et que la procédure de règlement des griefs régulière ne sera pas contournée.

8.08 Discipline

- a) L'Employeur devra informer l'employé et le Syndicat par écrit des raisons motivant toute mesure disciplinaire imposée à un employé au moment de sa mise en vigueur, ou lorsque cela n'est pas immédiatement possible, dans un délai raisonnable du moment de sa mise en vigueur. Lorsque l'Employeur a l'intention de discipliner un employé, l'Employeur doit informer le représentant syndical au préalable afin de permettre sa présence au moment de l'imposition de la mesure disciplinaire.
- b) Si le congédiement ou la suspension doit être contesté, le Syndicat présentera le grief par écrit, à l'Étape 2 de la procédure de règlement des griefs, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis.
- c) Toute lettre réprimande, tout avis de suspension ou toute autre sanction sera éliminée du dossier d'un employé dix-huit (18) mois suivant la réception d'une telle lettre, d'une telle réprimande, de tel avis de suspension ou de telle autre sanction en autant que la personne n'a pas reçu d'autre réprimande, suspension ou sanction pendant un an. Aucun congé autorisé de plus de dix (10) jours civils ne sera compté aux fins des périodes susmentionnées.
- d) Chaque personne employée doit disposer d'un droit d'accès raisonnable à son dossier sur rendez-vous.
- e) Sur rendez-vous, un salarié seul ou accompagné de son délégué peut, durant les heures d'ouverture du bureau, consulter son dossier et prendre copie de tout document inclus dans son dossier.
- f) Dans tous les cas de convocation pour l'imposition d'une sanction disciplinaire et/ou du congédiement d'un employé par le gestionnaire ou un représentant, l'Employeur avisera au préalable l'employé qu'il a le droit d'être accompagné de son représentant syndical. Si ces convocations se font pendant les heures de travail, le salarié concerné ne subit aucune perte de salaire.

8.09 Entente

Toute entente conclue entre l'Employeur et le Syndicat relativement au règlement d'un grief sera écrite et signée par les personnes qui représentent les parties.

- 8.10** Aux fins de cet article, un jour ouvrable exclut le samedi, le dimanche et les jours fériés.

ARTICLE 9 – ARBITRAGE

- 9.01** Si dans les dix (10) jours ouvrables qui suit la rencontre prévue à l'étape 2 de la procédure de grief les parties n'ont pas conclu un règlement de grief, l'une ou l'autre des parties pourra recourir à la procédure d'arbitrage par avis écrit à l'autre partie nommant son assesseur ou son choix d'arbitre, s'il y a lieu.
- 9.02** L'autre partie répondra dans les dix (10) jours suivant la réception de l'avis et donnera le nom de son assesseur qui la représentera au Conseil d'arbitrage ou son choix d'arbitre, s'il y a lieu.
- 9.03** Le président du Conseil d'arbitrage sera désigné, dans la mesure du possible, dans les dix (10) jours suivant la nomination du deuxième assesseur.
- 9.04** Si la partie au paragraphe 9.02 omet de nommer son assesseur, ou si les parties ne s'entendent pas sur le choix de l'arbitre dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception de l'avis prévu à l'article 9.01, le ministère du Travail de l'Ontario complétera le Conseil d'arbitrage, sur demande de l'une ou l'autre partie.
- 9.05** La décision majoritaire du Conseil d'arbitrage, ou lorsqu'il n'y a pas de majorité, la décision du président du Conseil d'arbitrage sera finale et exécutoire et liera les deux parties.
- 9.06** Le Conseil d'arbitrage ne sera pas autorisé de rendre quelque décision que ce soit qui n'est pas conforme aux dispositions de la présente convention, ni de changer, modifier, ajouter ou amender une partie quelconque de cette convention.
- 9.07** Sous réserve de la *Loi des relations de travail de l'Ontario*, ni l'une ni l'autre partie ne peut invoquer l'arbitrage par voie d'un arbitre unique à moins que l'autre partie y consente.
- 9.08** Chacune des parties aux présentes paiera les dépenses de leur assesseur respectif, et partageront à parts égales les frais et dépenses du président du Conseil d'arbitrage ou de l'arbitre unique, s'il y a lieu.
- 9.09** Chaque fois que la présente convention réfère au conseil d'arbitrage, les parties peuvent s'entendre mutuellement par écrit à n'avoir qu'un seul arbitre pour le conseil d'arbitrage au moment où on fait référence à l'arbitrage et pour les autres dispositions où l'on réfère au conseil d'arbitrage s'appliqueront en conséquence.

ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ

Dans le cas de promotions, de mutations latérales, de rétrogradations, de mises à pied et de rappels, les nominations seront accordées par ordre d'ancienneté en autant que l'employé puisse satisfaire les exigences du poste.

10.01 Définition de l'ancienneté

Les employés à temps complet accumuleront l'ancienneté sur la base de leur service continu au sein de l'unité de négociation à compter de la dernière date d'embauche.

Les employés à temps partiel, y compris occasionnels, accumuleront l'ancienneté sur la base d'une (1) année d'ancienneté pour chaque 1 725 heures travaillées au sein de l'unité de négociation à compter de la dernière date d'embauche.

L'ancienneté fonctionnera à la grandeur de l'unité de négociation.

Un employé dont le statut permanent est changé de temps complet à temps partiel, et vice versa, recevra un crédit de 1 725 heures d'ancienneté pour chaque année de service.

Nonobstant ce qui précède, un employé ne peut accumuler plus d'une année d'ancienneté au cours d'une année civile.

10.02 Période de probation

Un nouvel employé sera considéré comme étant en probation jusqu'à qu'il ait complété quarante-cinq (45) jours de travail ou trois cents trente-sept heure et demie (337,5) heures travaillées. L'Employeur peut mettre fin à l'emploi d'une personne en probation pour autant que ce ne soit pas discriminatoire.

10.03 Liste d'ancienneté

L'Employeur fournira au Syndicat, dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective, une liste de toutes les personnes employées couvertes par la présente convention collective selon leur ancienneté. Cette liste comprendra le nom de chaque personne employée, sa date et son statut d'embauche (temps plein, temps partiel régulier, occasionnels) et l'ancienneté accumulée et le nombre d'heures travaillées pour les employés à temps complet qui n'ont

pas encore atteint le sommet de l'échelle salariale et sera affichée sur un tableau d'affichage à un endroit où elle sera susceptible d'être vue par les employés concernés. L'Employeur fournira une liste à jour pour chaque période de quatre (4) semaines.

10.04 Effet d'absence

Les employés à temps complet et les employés à temps partiel, y compris les employés occasionnels, retiendront et accumuleront l'ancienneté et le service dans les cas suivants :

- a) pendant la période d'un congé de maternité ou parental;
- b) pendant la période d'une absence en raison d'un accident de travail;
- c) pendant la période d'une absence en raison d'un congé syndical;
- d) pendant la période d'une absence en raison d'une maladie.

Pour les employés à temps partiel, y compris les employés occasionnels, l'accumulation de l'ancienneté et le service selon les alinéas a), b) et c) sera calculée sur la base de la moyenne des heures travaillées au cours des quatre-vingt-dix (90) jours civils précédant le congé. L'alinéa d) ne s'applique pas aux employés à temps partiel, y compris les employés occasionnels.

Le programme d'avantages sociaux reste en vigueur pendant le congé, à moins que la personne employée demande d'en être exemptée. Le régime et le partage des coûts actuels seront maintenus.

10.05 Affichage de postes

- a) Les postes vacants, autres que les postes vacants de moins de soixante (60) jours civils, et les postes nouvellement créés seront affichés sur le tableau d'affichage pour une période d'une (1) semaine. Les employés pourront poser leur candidature par écrit.
- b) L'affichage inclura les informations suivantes : le titre du poste, le statut (temps complet / temps partiel), les exigences du poste, le taux horaire, le quart de travail (jour, soir, nuit), le nombre d'heures normales de travail et, à titre indicatif seulement, le circuit de travail.
- c) Lorsqu'un poste vacant est comblé, le nom du candidat sélectionné sera affiché sur le tableau d'affichage pendant une (1) semaine.

- d) L'Employeur remettra au Syndicat une copie de l'affichage du poste et une copie de l'affichage comportant le nom du candidat retenu.
- e) L'employé auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai de trente (30) jours de travail pendant lesquels il peut retourner de son plein gré ou être retourné par l'Employeur, advenant un rendement insatisfaisant, au poste qu'il occupait précédemment.

f) **Poste temporaire**

Un employé à temps complet ne peut postuler un poste temporaire à temps complet, à moins que ce poste temporaire ne représente pour lui un changement de quart de travail.

10.06 Des postes vacants supplémentaires peuvent être créés par la nomination d'une personne de l'unité de négociation pour combler un poste vacant tel que décrit à la clause 10.05. Les deuxième et troisième postes vacants seront affichés et comblés de manière similaire au premier. Mais les postes vacants créés en plus des trois premiers à la suite d'une « réaction en chaîne » n'ont pas à être affichés mais peuvent être comblés par l'Employeur, selon l'ancienneté.

10.07 Nouvelle classification

- a) Quand une nouvelle classification (couverte par les dispositions de la présente convention collective) est établie par l'Employeur, ce dernier déterminera le taux de salaire de cette nouvelle classification et en avisera la section locale. Si la section locale conteste le taux de salaire, elle pourra demander de rencontrer l'Employeur pour tenter de négocier un taux mutuellement satisfaisant. Une telle demande sera faite dans les dix (10) jours suivant réception d'un avis de l'Employeur concernant cette nouvelle classification professionnelle et le taux y afférent. Tout changement faisant l'objet d'une entente mutuelle résultant d'une telle rencontre sera rétroactif à la date d'avis du nouveau taux donné par l'Employeur. Si les parties ne réussissent pas à s'entendre, le litige au sujet du nouveau taux peut être soumis à l'arbitrage tel que prévu dans une entente dans les quinze (15) jours d'une telle rencontre. La décision du conseil d'arbitrage (ou de l'arbitre selon le cas) sera fondée sur la relation établie par comparaison avec les taux pour d'autres classifications de l'unité de négociation, en rapport aux exigences d'une telle classification.
- b) Une copie de l'actuelle description d'emploi concernant un poste de l'unité de négociation doit être mise à la disposition du Syndicat sur demande. Lorsqu'une nouvelle catégorie visée par les conditions de la présente

convention collective est créée, une copie de la description d'emploi doit être transmise au Syndicat au moment où l'Employeur avise la section locale du taux de salaire conformément à l'article 10.07 (a) ci-dessus.

10.08

A) **Mises à pied et rappels**

En cas de perte du contrat d'ARAMARK avec l'Hôpital, l'entreprise et le Syndicat s'entendent pour se rencontrer et échanger tous les renseignements pertinents et pour discuter de toutes les solutions de rechange immédiatement. Il y aura des discussions avec un comité composé d'un nombre égal de représentants de l'entreprise et du Syndicat.

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 proposée;
- 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) En cas de perte du contrat d'ARAMARK avec l'Hôpital, l'avis dans (i) et (ii) ci-dessus sera réduit à 3 mois dans l'éventualité où la perte du contrat ne permettrait pas de signifier l'avis dans la période prévue par la convention collective, l'avis sera donné dans le plus bref délai possible.

- c) Toute personne employée qui a reçu un avis de mise à pied conformément au paragraphe 10.08 peut :

- i) accepter la mise à pied ;
- ii) choisir de recevoir une indemnité de départ conformément à la *Loi sur les normes d'emploi* ;

- ii) Opter pour se retirer, s'il est admissible à la retraite, conformément au Régime de retraite des hôpitaux de l'Ontario (RRHO), tel que décrit à la clause 10.08; ou
 - iv) supplanter une autre personne employée qui a moins d'ancienneté au sein de l'unité de négociation.
- d) 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.
- e) 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 11.01, réduites, aura le droit d'accepter cette mise à pied ou de déplacer un autre employé conformément aux paragraphes a) et d) ci-dessus.
- f) 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 n'est 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 condition que cet employé soit en mesure d'effectuer le travail.

- g) Les personnes employées licenciées ont préséance pour les postes temporairement vacants dont la durée probable excède dix (10) jours ouvrables. Une personne employée qui a été rappelée au travail pour combler un poste vacant n'est pas tenue d'accepter le retour au travail et peut plutôt demeurer en disponibilité.
- h) 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.
- B) L'employé qui a effectivement reçu son préavis de mise à pied, conformément à la clause 10.08 a) ii) peut:
- a) Accepter la mise à pied; ou
 - b) Opter pour l'indemnité de cessation d'emploi, conformément à la clause 10.08 ou

- c) Opter pour se retirer conformément au Régime de retraite
- 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 10.08 (A).

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.

- e) Indemnité de retraite

Avant d'émettre un préavis de mise à pied, conformément à la clause 10.08 a) 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 admissibles 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 10.08 a) 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.

- C) 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 10.08 a) 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 10.08 a) 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 \$).

c) 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.

10.09 Lorsqu'il y a une mise à pied, les employés touchés pourront sélectionner les postes auxquels ils seront affectés par ordre d'ancienneté pour autant qu'ils puissent satisfaire les exigences du poste.

Dans les cas de mises à pied, les personnes employées seront mises à pied dans l'ordre inverse d'ancienneté. Les personnes employées seront rappelées par ordre d'ancienneté, en autant qu'elles sont qualifiées pour faire le travail.

10.10 Un employé perdra son ancienneté et son emploi sera considéré comme ayant pris fin :

a) lorsque l'employé est congédié et que la décision n'est pas renversée en vertu de la procédure de règlement des griefs ou d'arbitrage;

b) s'il est absent en raison de maladie ou d'accidents de travail, pour une période excédant vingt-quatre (24) mois à compter de la date du début de l'absence pour maladie ou du moment de l'accident. Il est entendu que cet article est appliqué conformément avec le *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

c) lorsqu'il est en mise à pied depuis vingt-quatre (24) mois;

d) lorsqu'il est absent du travail planifié pour une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans avoir avisé l'Employeur d'une telle absence, à moins de circonstances hors du contrôle de l'employé;

e) s'il est en mise à pied et omet de revenir au travail dans les sept (7) jours civils suivant un avis par lettre recommandée de se présenter au travail, envoyé par courriel recommandé à la dernière adresse figurant dans les dossiers de l'Employeur, à moins qu'il ne soit malade ou qu'il ait une raison valable;

- f) quand il prend sa retraite;
- g) lorsqu'il démissionne;
- h) si une personne est mutée en dehors de l'unité de négociation par son consentement pour une période de six (6) mois consécutifs conformément à l'article 10.12.

10.11 Ancienneté en dehors de l'unité de négociation

Prenant effet pour les personnes employées transférées en dehors de l'unité de négociation :

- a) Il est entendu que l'Employeur ne transférera pas une personne à un poste en dehors de l'unité de négociation sans son consentement. Les personnes employées affectées temporairement à un autre poste continueront d'être membres de l'unité de négociation.
- b) Une personne employée qui est transférée à un poste en dehors de l'unité de négociation, sous réserve de c), ci-dessous, ne pourra pas accumuler de l'ancienneté. Si dans une période de 12 mois civils l'Employeur renvoie la personne employée à un poste de l'unité de négociation, elle aura droit au crédit d'ancienneté qu'elle avait au moment du transfert et continuera d'accumuler de l'ancienneté à partir de la date de son retour dans l'unité de négociation.
- c) Si une personne employée est transférée en dehors de l'unité de négociation en vertu des dispositions du paragraphe b), ci-dessus, et qu'elle est renvoyée à l'unité de négociation au cours d'une période de six (6) mois civils, elle accumulera de l'ancienneté pendant la période de temps où elle a été en dehors de l'unité de négociation.

ARTICLE 11 - HEURES DE TRAVAIL

11.01 Les heures normales de travail seront de sept heures et demie (7 ½) par jour, trente-sept heures et demie (37 ½) par semaine, à l'exclusion d'une pause repas de trente (30) minutes. La semaine normale de travail sera de cinq (5) jours par semaine, du lundi au dimanche. En aucun cas une personne employée ne sera obligée de travailler plus de cinq (5) jours consécutifs sans journée de congé à moins d'une entente mutuelle. Rien dans cet article ne sera considéré comme une garantie d'heures de travail par jour ou de journées de travail par semaine.

11.02 Période de repos

- a) Compris dans les quarts de plus de trois (3) heures de travail ou plus, mais moins de cinq (5) heures de travail, l'employé aura une période de repos payée de quinze (15) minutes continues.
- b) Compris dans les quarts de cinq (5) heures de travail ou plus, jusqu'à sept (7) heures, l'employé aura une période de repos payée de quinze (15) minutes continues, ainsi qu'une période de repas comprenant trente (30) minutes continues.
- c) Compris dans les quarts de sept (7) heures de travail ou plus, l'employé aura deux périodes de repos payée de quinze (15) minutes continues chacune, ainsi qu'une période de repas comprenant trente (30) minutes continues.
- d) Lorsqu'une employée effectue des heures supplémentaires autorisées d'une durée d'au moins trois (3) heures, l'Employeur prévoit une période de repos d'une durée de quinze (15) minutes.

11.03 Horaires

- a) Un horaire de travail pour les personnes employées sera affiché sur le tableau d'affichage quatorze (14) jours avant le début de la semaine de travail des personnes employées.
- b) Les personnes employées à temps complet auront droit à au moins une (1) fin de semaine de congé sur deux (2). Cependant, l'Employeur s'efforcera de créer des horaires de travail qui, dans la mesure du possible et selon les besoins du service, permettront aux employés à temps complet d'avoir trois (3) fins de semaine de congé sur quatre (4).
- c) Advenant un changement de quart de travail des personnes employées à temps complet et celles employées régulières à temps partiel, une période minimale de douze (12) heures s'écoulera entre la fin et la reprise

d'un quart de travail, sinon la personne employée sera rémunérée au taux des heures supplémentaires pour le nombre d'heures de l'intervalle manquant pour arriver à douze (12) heures. Ce qui précède ne s'applique pas quand une personne employée régulière à temps partiel se voit offrir, et elle accepte de plein gré, soit un quart additionnel, ou des heures supplémentaires en conjonction avec son quart de travail prévu.

d) **Appel au travail**

Un appel au travail signifie que l'Employeur demande à une personne employée à temps partiel, dont l'horaire affiché ne prévoit pas qu'elle doive travailler, de se présenter au travail. L'ancienneté sera le facteur déterminant pour les heures d'appel au travail en autant que la personne est qualifiée pour faire le travail et que cela ne résulte pas en une rémunération pour heures supplémentaires.

e) Il n'y aura pas d'équipes en rotation pour les personnes employées à temps complet.

f) Si l'Employeur exige une modification de l'horaire principal qui a une incidence directe sur la majorité des personnes employées, il devra envoyer au Syndicat un avis de trente (30) jours civils, et ce dernier sera invité à donner ses commentaires en ce qui a trait à la mise en œuvre du nouvel horaire.

11.04

a) L'Employeur s'efforcera de donner un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures avant de mettre en œuvre tout changement à l'horaire de travail.

b) Lorsque l'horaire de travail est changé sans que l'Employeur ne fournisse un avis de quarante-huit (48) heures, la personne employée sera rémunérée à temps et demi (1,5) pour les heures de travail du premier quart de l'horaire révisé, à moins que le changement de quart n'ait été hors du contrôle de l'Employeur.

11.05 Indemnité de présence

À moins d'avoir été avisée par la société de ne pas se présenter au travail, une personne employée qui se présente pour son quart régulier prévu à l'horaire aura droit à un minimum de quatre (4) heures de travail ou à des heures compensatoires, payables à son taux horaire régulier. Si on lui offre d'autre travail pour lequel elle est apte physiquement pour une période de quatre (4) heures ou plus, à son taux horaire régulier, et qu'elle refuse, elle n'aura pas droit à l'indemnité de présence de quatre (4) heures.

Cette disposition ne s'appliquera pas si l'Employeur ne peut fournir de travail en raison du feu, d'inondation, de panne d'électricité ou d'équipement, d'un conflit de travail ou de toute autre interférence avec les opérations de l'Employeur au delà du contrôle raisonnable de l'Employeur ou lorsqu'une personne employée a été renvoyée à la maison par l'Employeur pour cause de maladie ou d'un accident du travail.

11.06 Heures supplémentaires

Le travail autorisé accompli de plus de sept heures et demie (7 ½) par jour et de trente-sept heures et demie (37 ½) par semaine sera rémunéré au taux d'une fois et demie (1½) le taux de salaire régulier de la personne employée tel que défini à l'article 11.01. Dans les cas d'heures supplémentaires qui doivent être travaillées avec un avis de moins de vingt-quatre (24) heures, la personne employée ou les personnes employées déjà sur les lieux auront la priorité pour les heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires connues vingt-quatre (24) heures ou plus d'avance devront être offertes par ordre d'ancienneté.

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

11.07 Les personnes employées qui font des heures supplémentaires, ne seront pas obligées de prendre un congé équivalent aux heures régulières pour compenser pour les heures supplémentaires travaillées. Un congé compensatoire peut être pris après entente entre la personne employée et l'Employeur, et un tel congé compensatoire sera l'équivalent du taux des heures supplémentaires que la personne employée a accumulé pour les heures supplémentaires. L'Employeur reviendra au paiement du taux des heures supplémentaires si le congé compensatoire n'est pas pris dans les soixante (60) jours civils.

11.08 La prime pour les heures supplémentaires ne sera ni doublée ni cumulée et les autres primes ne seront ni doublées ni cumulées, pas plus que les mêmes heures travaillées seront comptées comme faisant partie de la fin de semaine normale et aussi comme heures pour lesquelles la prime des heures supplémentaires est versée.

11.09

- a) Une personne employée qui a complété son quart régulier et qui a quitté le lieu de travail aura droit à une garantie d'un minimum de trois (3) heures de travail payable au taux des heures supplémentaires si elle est rappelée au travail.
- b) Un employé qui est tenu de demeurer en disponibilité pour rentrer au travail, en dehors des heures normales de travail prévues pour cet employé en particulier, devra recevoir une indemnité de disponibilité de 3.20 \$ de l'heure pour toutes les heures en disponibilité.

11.10

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 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.

11.11 Attribution d'un travail

- a) Quand deviennent disponibles des quarts de travail non récurrents ou des quarts prédéterminés d'un poste régulier en raison de l'absence du titulaire du poste, l'attribution préférentielle de ces quarts de travail est offerte par ordre d'ancienneté, d'abord aux employés à temps partiel réguliers et, ensuite, aux employés occasionnels qui ont déclaré leurs disponibilités et qui sont capables de faire le travail.
- ~~b) Le paragraphe a) n'exige pas de l'Employeur qu'il offre lesdits quarts de travail à de tels employés s'il devait en résulter le paiement d'heures supplémentaires.~~
- e)b) Quand une vacance temporaire de trente (30) jours calendrier ou plus devient disponible en raison de l'absence du titulaire d'un poste à temps plein, si l'Employeur décide de combler le poste soit de façon complète ou partielle, l'attribution préférentielle de ce poste pour la durée de l'absence du titulaire est offerte par ordre d'ancienneté, d'abord aux employés à temps partiel réguliers et, ensuite, aux employés occasionnels qui sont capables de faire le travail. L'employé conservera son statut d'origine. Toutefois, aux fins de l'article 11.01, cet employé doit être considéré comme un employé à temps complet.

e)c)

Un employé à temps partiel, y compris occasionnel, qui est affecté à un poste temporairement vacant pour soixante (60) jours ou plus conformément à l'article 10.05 est réputé être à temps complet, à l'exception des avantages sociaux (articles: 18 – Congé d'éducation, 19 – Congé de maladie, 25 – Santé et bien-être) pour lesquels il est réputé être à temps partiel.

ARTICLE 12 - CONGÉS FÉRIÉS

12.01 Les jours fériés suivants seront accordés à toutes les personnes employées à temps complet qui ont complété leur période de probation :

Jour de l'An	Fête Civique
2 janvier	Fête du Travail
Vendredi Saint	Action de grâce
Journée de la famille	Jour de Noel
Fête de la Reine	Lendemain de Noel
Fête du Canada	Un (1) congé flottant

12.02 Si une personne employée à temps complet travaille l'un (1) des jours fériés mentionnés ci-dessus, elle aura droit à la rémunération à temps et demi (1 ½) pour les heures travaillées en plus de la rémunération pour le congé férié. Lorsqu'une personne employée doit travailler l'un (1) des jours fériés et ne se présente pas au travail ce jour-là, la personne employée perdra son droit à la rémunération du jour férié à moins qu'elle ne donne une raison valide à l'Employeur justifiant le fait qu'elle ne se soit pas présentée au travail.

12.03 Si l'un (1) des jours fériés ci-dessus tombe pendant la période de congé annuel approuvé d'une personne employée à temps complet, un jour de congé supplémentaire avec rémunération sera ajouté à la période du congé annuel approuvé de cette personne employée.

12.04 Si l'un de ces congés fériés tombe un samedi, un dimanche ou au cours d'une journée de repos hebdomadaire, les personnes employées ne perdront pas le congé férié.

12.05 Si une personne employée se présente au travail les jours ouvrables prévus à l'horaire précédant et suivant le jour férié et qu'elle est renvoyée à la maison pour cause de maladie, elle sera rémunérée pour le congé férié.

12.06 Si une personne employée doit travailler des heures supplémentaires autorisées en plus de ses heures régulières un jour férié, une telle personne recevra deux fois son taux horaire régulier pour les heures supplémentaires autorisées.

12.07 La rémunération du jour férié pour une personne employée est définie comme le montant de la rémunération horaire régulière à l'exclusion des primes de quart qu'une personne employée aurait reçues si elle avait travaillé son quart régulier au cours du jour férié en question.

12.08

Les jours fériés suivants seront accordés à toutes les personnes employées à temps partiel qui ont complété leur période de probation :

Jour de l'An	Fête Civique
2 janvier	Fête du Travail
Vendredi Saint	Action de grâce
Journée de la famille	Jour de Noel
Fête de la Reine	Lendemain de Noel
Fête du Canada	

12.09

Les personnes employées à temps partiel auront droit aux congés fériés mentionnés ci-dessus conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario*.

ARTICLE 13 – CONGÉS ANNUELS RÉMUNÉRÉS

- 13.01** Aux fins du calcul de l'admissibilité, l'année d'acquisition des congés sera du 1^{er} janvier au 31 décembre.
- a) Toutes les personnes employées qui ont plus d'une (1) année de service au 31 décembre d'une année quelconque auront droit à deux (2) semaines de congé payé.
 - b) Les personnes employées qui ont plus de trois (3) années de service au 31 décembre d'une année quelconque auront droit à trois (3) semaines de congé payé.
 - c) Les personnes employées qui ont plus de sept (7) années de service au 31 décembre d'une année quelconque auront droit à quatre (4) semaines de congé payé.
 - d) ~~À compter du 29 septembre 2012,~~ Les personnes employées qui ont plus de douze (12) années de service au 31 décembre d'une année quelconque auront droit à cinq (5) semaines de congé payé.
 - e) Les personnes employées qui ont plus de vingt (20) années de service au 31 décembre d'une année quelconque auront droit à six (6) semaines de congé payé.
 - f) ~~À compter du 1^{er} février 2011,~~ Les personnes employées qui ont plus de vingt-huit (28) années de service au 31 décembre auront droit à sept (7) semaines de congé payé.
 - g) Les personnes employées qui ont six (6) mois de service mais moins d'un (1) an au 31 décembre d'une année quelconque auront droit à un congé tel qu'entendu et à quatre pour cent (4%) du salaire total, heures supplémentaires incluses.

13.02

- a) La liste des vacances pour la période du 1^{er} mai au 30 novembre de chaque année sera préparée et affichée le 15 mars de chaque année. Les personnes employées doivent indiquer leur préférence pour les vacances sur la liste qui précède avant le 1^{er} avril de chaque année. La liste des vacances approuvées pour cette période doit être affichée au plus tard le 15 avril de chaque année.

La liste des vacances pour la période du 1^{er} décembre au 30 avril de chaque année sera préparée et affichée le 15 septembre de chaque année. Les personnes employées doivent indiquer leur préférence pour les vacances sur la liste qui précède avant le 1^{er} octobre de chaque

année. La liste des vacances approuvées pour cette période doit être affichée au plus tard le 15 octobre de chaque année.

La préférence du choix des vacances des personnes employées tel que décrit ci-dessus sera accordée sur la base de l'ancienneté. Toutes demandes de vacances non conformes à ce qui précède seront accordées sur la base du "premier arrivé, premier servi."

b) Travail pendant les vacances

Si un employé qui a commencé ses vacances prévues est obligé, à la dernière demande de l'Employeur, de revenir travailler pendant son congé annuel, cet employé est payé au taux majoré de moitié (1 ½) de son salaire normal pour toutes les heures ainsi accomplies. Pour remplacer les jours de congé annuel initialement prévus pendant lesquels ce travail est effectué, l'employé reçoit une (1) journée de congé tenant lieu de vacances pour chaque journée de travail ainsi effectuée.

c) Maladie pendant le congé annuel
(La clause qui suit ne s'applique qu'aux employés à temps plein)

Lorsque la période de congé annuel d'un employé est interrompue à cause d'une maladie grave qui a commencé soit avant, soit pendant la période prévue de congé annuel, la période de cette maladie est considérée comme un congé de maladie.

Par maladie grave, on entend une maladie qui exige que l'employé reçoive des soins ou des traitements médicaux continue qui aboutissent à une hospitalisation ou qui confinent l'employé à sa résidence ou à son lit pendant plus de trois jours.

La portion des vacances de l'employé qui est réputée être un congé de maladie en vertu des dispositions ci-dessus ne sera pas imputés aux crédits de congé annuel de l'employé.

d) Deuil pendant le congé annuel

Lorsque le congé annuel prévu d'un employé est interrompu par un deuil, l'employé a droit à un congé de deuil conformément à l'Article 17. La portion des vacances de l'employé qui est réputée être un congé de deuil en vertu des dispositions ci-dessus ne sera pas imputée aux crédits de congé annuel de l'employé.

13.03 Si une personne employée doit être hospitalisée pendant son congé annuel, elle sera reconnue comme étant en congé de maladie pour la durée de son hospitalisation pendant son congé annuel, en autant qu'elle donne une preuve de son hospitalisation dans un tel cas et que

l'Employeur est avisé de son hospitalisation dès que possible. Les journées de congé annuel ainsi déplacées seront replanifiées à la discrétion de l'Employeur.

13.04

- a) Le congé annuel sera pris pendant l'année où il est dû.
- b) Une personne employée, qui quitte son emploi pour quelque raison que ce soit, aura droit à une paye de vacances calculée selon les jours de congé annuel acquis moins les jours de congé annuel déjà pris ou payés. Si la personne a pris un plus grand nombre de jours de vacances que ceux auxquels elle avait droit au moment de son départ, elle devra rembourser l'Employeur pour le montant payé et non gagné.

13.05

- a) Les personnes employées à temps partiel et occasionnelles recevront leur paye de vacances à la deuxième (2^e) paie du mois de janvier de chaque année.

- b) Congé Annuels Rémunérés (employés à temps partiel)

Les employés à temps partiel et occasionnels recevront leur paye de vacances à la deuxième (2^e) paie du mois de janvier de chaque année.

Les employés à temps partiel ont droit à une indemnité de vacances calculée sur leur salaire brut gagné durant la période de référence stipulée à l'article 13.01.

Moins de 1 850 1 725 heures continues	4 %
4 850 4 725 heures continues ou plus	4 %
5 550 5 175 heures continues ou plus	6 %
12 050 12 075 heures continues ou plus	8 %
À compter du 29 septembre 2012	
22 200 20 700 heures continues ou plus	10 %
37 000 34 500 heures continues ou plus	12 %
À compter du 1^{er} février 2014	
51 800 48 300 heures continues ou plus	14 %

~~Les employés à temps partiel régulier et occasionnel accumulent du service aux fins de la progression sur l'échelle des vacances à raison d'un an pour chaque tranche de 1850 heures payées.~~

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.

ARTICLE 14 - CONGÉ SANS SOLDE POUR AFFAIRES SYNDICALES

- 14.01** Sur demande faite par le Syndicat à l'Employeur, pas plus de deux (2) personnes déléguées du Syndicat pourront quitter le lieu d'affaires de l'Employeur à l'hôpital pour accomplir des tâches syndicales et elles seront rémunérées pour le temps perdu. ~~Ces absences ne dépasseront pas cinquante (50) jours par année.~~ Un tel congé doit être planifié au moins cinq (5) jours ouvrables avant qu'il ne soit pris et doit être autorisé par le directeur des opérations ou par une personne nommée par lui; une telle autorisation ne sera pas refusée sans motif valable. Le Syndicat remboursera l'Employeur.
- 14.02** Deux (2) personnes employées membres du Syndicat sont autorisées à assister à des réunions avec le comité de négociation de l'Employeur pour tout renouvellement de la convention collective, sans perte de salaire régulier pour le temps perdu, jusque et y compris l'arbitrage. La personne employée ne sera pas obligée de se présenter au travail s'il est prévu qu'elle doit travailler moins de douze (12) heures après la fin des négociations.
- 14.03** Le Syndicat reconnaît que les membres des comités et les personnes déléguées syndicales ont des tâches régulières qui doivent être accomplies de manière efficace et efficiente au nom de l'Employeur, et que de telles personnes employées ne quitteront pas leur poste sans avoir obtenu l'autorisation de ce faire de leur superviseure immédiate ou superviseur immédiat, étant entendu qu'une telle autorisation ne sera pas refusée sans motif valable et qu'en revenant à son poste, la personne employée reprendra ses tâches régulières et devra, à son retour, se présenter devant sa superviseure immédiate ou son superviseur immédiat, étant entendu que le temps pendant lequel la personne n'était pas à son poste régulier sera limité à un strict minimum. Il est entendu que les heures passées par cette personne sur les lieux de l'Employeur, loin de ses tâches régulières, avec l'autorisation de l'Employeur, seront rémunérées.
- 14.04** Toute personne employée convoquée par le Syndicat pour accomplir des tâches syndicales à temps complet pourra bénéficier d'un congé sans rémunération et sans avantages pour un maximum de deux (2) ans; elle conservera son ancienneté et les droits acquis à la date de son départ.

ARTICLE 15 – CONGÉ SPÉCIAL ET CONGÉ FAMILIAL

15.01

- a) Un employé admissible peut prendre un congé spécial non payé pour l'un ou l'autre des motifs suivants:
- i) maladie, blessure ou urgence médicale personnelles;
 - ii) décès, maladie, blessure ou urgence médicale visant un individu décrit à cet article;
 - iii) autres motifs d'urgence visant un individu décrit à cet article.
- b) Le congé spécial peut être pris en cas d'urgence visant certains membres de la famille et certaines personnes à charge tels que:
- i) le conjoint ou le partenaire de même sexe;
 - ii) le père ou la mère, le père ou la mère par alliance, le père ou la mère de famille d'accueil;
 - iii) un enfant, un enfant par alliance ou un enfant placé en famille d'accueil;
 - iv) un grand-parent, un grand-parent par alliance, un petit-enfant ou un petit-enfant par alliance de l'employé, du conjoint de l'employé ou de son partenaire de même sexe;
 - v) le conjoint ou le partenaire de même sexe d'un enfant de l'employé;
 - vi) le frère ou la soeur de l'employé;
 - vii) un parent de l'employé qui dépend de ses soins ou de son aide.
- c) L'employé qui souhaite prendre un congé spécial doit en aviser l'Employeur. L'employé qui est obligé de commencer son congé spécial avant d'en aviser l'Employeur le fait le plus tôt possible après le début du congé.
- d) Les employés ont le droit de prendre jusqu'à dix (10) jours de congé spécial par année. Néanmoins, le congé spécial est généralement compté en jours complet. Même si l'employé prend moins d'une journée comme congé spécial, l'Employeur peut le considérer comme un jour complet. L'Employeur peut exiger que l'employé qui prend un congé

spécial lui fournisse la preuve qu'il y a droit. L'employé est tenu de lui fournir une preuve raisonnable dans les circonstances.

- e) L'employé qui prend un congé spécial a le droit de réintégrer le même poste qu'il occupait avant le congé ou de réintégrer un poste comparable si son ancien poste n'existe plus.

15.02 Congé familial pour raison médicale

(La clause qui suit s'applique aux personnes à temps complet et à temps partiel. L'employé et l'Employeur doivent continuer de payer leur part respective des primes versées au titre de certains régimes d'avantages sociaux et régimes de retraite)

- a) Un congé familial pour raison médicale est un congé avec protection de l'emploi, d'une durée maximale de huit (8) semaines au cours d'une période de vingt-six (26) semaines, pour prodiguer des soins et offrir un soutien à un membre particulier de sa famille qui souffre d'une grave maladie, risquant grandement de causer le décès dans un délai de vingt-six (26) semaines en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*, Section 49.1.
- b) Une personne employée accumule de l'ancienneté et des crédits de durée de service et de durée d'emploi pendant le congé familial pour raison médicale.
- c) Sous réserve de changements au statut de l'employé qui auraient eu lieu s'il n'avait pas été en congé familial pour raison médicale, l'employé sera réintégré dans ses fonctions antérieures, dans le même quart de travail, dans le même service et avec le même taux de salaire.

ARTICLE 16 - CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

Les employées enceintes peuvent exiger des mesures d'accommodement en vertu du Code des droits de la personne de l'Ontario.

16.01

- A) **Congé de maternité**
(La clause qui suit ne s'applique qu'aux salariés à temps plein)
- a) Un congé de maternité doit être accordé conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi*, sauf modifications aux présentes dispositions. Les exigences de service pour l'admissibilité au congé de maternité sont de treize (13) semaines de service continu.
- b) L'employé doit donner un avis écrit d'au moins deux (2) semaines avant la date de début de ce congé, ainsi que la date de retour prévue. Elle fournit en même temps à l'Employeur le certificat d'un médecin légalement compétent pour agir énonçant la date d'accouchement prévue.
- c) L'employé doit confirmer son intention de revenir au travail à la date originellement approuvée en vertu du paragraphe b) ci-dessus, par un avis écrit reçu par l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la dite date.
- d) Dès que la Commission de l'assurance-emploi du Canada a confirmé la conformité du Régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC) de l'Employeur, un employé qui est en congé de maternité en vertu de la présente convention collective et qui a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi conformément à l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi* doit recevoir des prestations supplémentaires de chômage pour une période n'excédant pas quinze (15) semaines. Le supplément doit équivaloir à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son revenu hebdomadaire normal et la somme de ses prestations hebdomadaires d'assurance-chômage et de tout autre revenu. La réception par l'Employeur des talons de chèque d'assurance-chômage de l'employé sera la preuve que celle-ci reçoit des prestations de maternité de 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 elle aurait eu droit si elle n'était pas en congé de maternité.

En plus de ce qui précède, l'Employeur versera à l'employé quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son revenu hebdomadaire normal pendant la

première période de deux (2) semaines du congé, en attendant qu'elle reçoive des prestations d'assurance-emploi.

L'employé 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.

- e) Les crédits de service et d'ancienneté doivent s'accumuler pour une période pouvant aller jusqu'à dix-sept (17) semaines pendant qu'un employé est en congé de maternité.
- f) L'Employeur continue de payer sa part des cotisations aux avantages sociaux subventionnés, incluant le régime de retraite, auxquels participe l'employé pour une période pouvant aller jusqu'à dix-sept (17) semaines pendant que l'employé est en congé de maternité.
- g) Sous réserve de changements au statut de l'employé qui se seraient produits si celle-ci n'avait pas été en congé de maternité, l'employé doit être réintégré dans ses anciennes fonctions, dans la même équipe, dans le même service et au même taux de salaire.

**B) Congé de maternité
(La clause qui suit ne s'applique qu'aux employés à temps partiel)**

- a) Un congé de maternité doit être accordé conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi*, sauf modifications aux présentes dispositions. Les exigences de service pour l'admissibilité au congé de maternité sont de treize (13) semaines de service continu.
- b) L'employé doit donner un avis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'avance de la date de début de ce congé, ainsi que de la date de retour prévue. Elle fournit en même temps à l'Employeur le certificat d'un médecin légalement compétent pour agir énonçant la date d'accouchement prévue.
- c) L'employé doit confirmer son intention de revenir au travail à la date originellement approuvée en vertu du paragraphe b) ci-dessus, par un avis écrit reçu par l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la dite date.
- d) Dès que la Commission de l'assurance-emploi du Canada a confirmé la conformité du Régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC) de l'Employeur, un employé qui est en congé de maternité en vertu de la présente convention collective et qui a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi conformément à l'article 22 de la *Loi*

sur l'assurance-emploi doit recevoir des prestations supplémentaires de chômage pour une période n'excédant pas quinze (15) semaines. Le supplément doit équivaloir à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son revenu hebdomadaire normal et la somme de ses prestations hebdomadaires d'assurance-chômage et de tout autre revenu. La réception par l'Employeur des talons de chèque d'assurance-chômage de l'employé est la preuve que celle-ci reçoit des prestations de maternité de 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 elle aurait eu droit si elle n'était pas en congé de maternité.

En plus de ce qui précède, l'Employeur verse à l'employé quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son revenu hebdomadaire normal pendant la première période de deux (2) semaines du congé, en attendant qu'elle reçoive des prestations d'assurance-emploi.

L'employé 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.

- e) Les crédits de service et d'ancienneté s'accumulent pendant une période pouvant aller jusqu'à dix-sept (17) semaines pendant qu'un employé est en congé de maternité en fonction de ce qu'auraient été ses heures de travail normales.
- f) L'Employeur continue de payer le pourcentage tenant lieu d'avantages sociaux et sa part des cotisations au régime de retraite pendant la période du congé de maternité. L'Employeur inscrit ces avantages au titre du Régime de prestations supplémentaires de chômage auprès de la Commission de l'assurance-emploi du Canada.
- g) Sous réserve de tout changement au statut de l'employé qui se serait produit si elle n'avait pas été en congé de maternité, l'employé doit être réintégrée dans ses anciennes fonctions, dans la même équipe, dans le même service et au même taux de salaire.

C) **Congé parental**
(La clause qui suit ne s'applique qu'aux employés à temps plein)

- a) Les congés parentaux doivent être accordés conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi*, sauf modifications aux présentes dispositions. Les exigences de service pour l'admissibilité au congé de maternité sont de treize (13) semaines de service continu.
- b) Un employé qui est admissible au congé parental, autre qu'un parent adoptif, doit donner un avis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'avance de la date du début de ce congé, ainsi que de la date prévue du retour au travail.
- c) Aux fins du présent article, la définition du mot « parent » inclut une personne avec laquelle est placé un enfant pour adoption et une personne qui est en relation d'une certaine permanence avec le parent d'un enfant et qui a l'intention de traiter son enfant comme le sien.
- d) Un employé qui est un parent adoptif doit informer l'Employeur le plus à l'avance possible qu'elle répond aux exigences requises pour adopter un enfant, et doit demander le congé autorisé, par écrit, sur réception de la confirmation de l'adoption à venir. Si, parce que la réception de la confirmation de l'adoption à venir a tardé, l'employé est dans l'impossibilité de demander le congé autorisé par écrit, la demande peut être soumise verbalement et être vérifiée par la suite par écrit.

Un employé doit confirmer son intention de revenir au travail à la date originalement approuvée au paragraphe b) ci-dessus par un avis écrit reçu par l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la dite date.

- e) Dès que la Commission de l'assurance-emploi du Canada a confirmé la conformité du Régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC) de l'Employeur, un employé qui est en congé parental en vertu de la présente convention collective et qui a demandé et reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi conformément à l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi* doit recevoir des prestations supplémentaires de chômage pour une période n'excédant pas dix (10) semaines. Cette prestation doit équivaloir à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son revenu hebdomadaire normal et la somme de ses prestations hebdomadaires d'assurance-chômage et de tout autre revenu. La réception par l'Employeur des talons de chèque d'assurance-chômage de l'employé est la preuve que celle-ci reçoit des prestations parentales de chômage.

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 elle aurait eu droit si elle n'était pas en congé parental.

En plus de ce qui précède, l'Employeur verse à l'employé quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son revenu hebdomadaire normal pendant la première période de deux (2) semaines du congé, en attendant qu'elle reçoive des prestations d'assurance-emploi.

L'employé 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.

- f) 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'employé a aussi pris un congé de maternité et sinon jusqu'à trente-sept (37) semaines après le début du congé parental, pendant que l'employé est en congé parental.
- g) L'Employeur continue de payer sa part des primes des avantages sociaux subventionnés, incluant le régime de retraite, auxquels participe l'employé pendant une période pouvant aller jusqu'à trente-cinq (35) semaines après le début du congé parental, si l'employé a aussi pris un congé de maternité et sinon jusqu'à trente-sept (37) semaines après le début du congé parental, pendant que l'employé est en congé parental.
- h) Sous réserve de tout changement au statut de l'employé qui se serait produit si elle n'avait pas été en congé de maternité, l'employé doit être réintégré dans ses anciennes fonctions, dans la même équipe, dans le même service et au même taux de salaire.

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

- a) Les congés parentaux doivent être accordés conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi*, sauf modifications aux présentes dispositions. Les exigences de service pour l'admissibilité au congé de maternité sont de treize (13) semaines de service continu.
- b) Un employé qui est admissible au congé parental, autre qu'un parent adoptif, doit donner un avis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'avance de la date du début de ce congé, ainsi que de la date prévue du retour au travail.

- c) Aux fins du présent article, la définition du mot « parent » inclut une personne avec laquelle est placé un enfant pour adoption et une personne qui est en relation d'une certaine permanence avec le parent d'un enfant et qui a l'intention de traiter son enfant comme le sien.
- d) Un employé qui est un parent adoptif doit informer l'Employeur le plus à l'avance possible qu'elle répond aux exigences requises pour adopter un enfant, et doit demander le congé autorisé, par écrit, sur réception de la confirmation de l'adoption à venir. Si, parce que la réception de la confirmation de l'adoption à venir a tardé, l'employé est dans l'impossibilité de demander le congé autorisé par écrit, la demande peut être soumise verbalement et être vérifiée par la suite par écrit.

Un employé doit confirmer son intention de revenir au travail à la date originalement approuvée au paragraphe b) ci-dessus par un avis écrit reçu par l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la dite date.

- e) Dès que la Commission de l'assurance-emploi du Canada a confirmé la conformité du Régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC) de l'Employeur, un employé qui est en congé parental en vertu de la présente convention collective et qui a demandé et reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi conformément à l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* doit recevoir des prestations supplémentaires de chômage pour une période n'excédant pas dix (10) semaines. Cette prestation doit équivaloir à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son revenu hebdomadaire normal et la somme de ses prestations hebdomadaires d'assurance-chômage et de tout autre revenu. La réception par l'Employeur des talons de chèque d'assurance-chômage de l'employé est la preuve que celle-ci reçoit des prestations parentales de chômage.

Le revenu hebdomadaire normal de l'employé est 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 elle aurait eu droit si elle n'était pas en congé parental.

En plus de ce qui précède, l'Employeur verse à l'employé quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son revenu hebdomadaire normal pendant la première période de deux (2) semaines du congé, en attendant qu'elle reçoive des prestations d'assurance-emploi.

L'employé 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.

- f) 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'employé a aussi pris un congé de maternité et sinon jusqu'à trente-sept (37) semaines après le début du congé parental, pendant que l'employé est en congé parental, selon ce qu'auraient été ses heures de travail normales.
- g) L'Employeur continue de payer le pourcentage tenant lieu d'avantages sociaux et sa part de cotisation au régime de retraite pendant une période pouvant aller jusqu'à dix (10) semaines pendant que l'employé est en congé parental. L'Employeur enregistre ces avantages sociaux au régime de prestations d'assurance-chômage.
- h) Sous réserve de tout changement au statut de l'employé qui se serait produit si elle n'avait pas été en congé de maternité, l'employé doit être réintégrée dans ses anciennes fonctions, dans la même équipe, dans le même service et au même taux de salaire.

ARTICLE 17 - CONGÉ DE DEUIL

17.01

- a) La personne employée régulière, qui a complété sa période de probation, a droit à un congé de deuil d'une durée maximale de cinq (5) jours **ouvrables** consécutifs dans le cas du décès de son conjoint ou de son enfant, y compris l'enfant dont la personne employée est le gardien légal, et trois (3) jours **ouvrables** consécutifs dans le cas du décès d'un membre de sa famille immédiate. Par famille immédiate, on entend le père, la mère, le frère, la sœur, **d'un grand-père ou d'une grand-mère, d'un petit-fils ou une petite-fille**, le beau-père, la belle-mère, le beau-frère, la belle-sœur, la bru, le gendre, le père ou la mère par alliance, un enfant par alliance, le demi-frère, la demi-sœur, le beau-fils et la belle-fille.
- b) Aux fins du présent article, le terme conjoint signifie la personne avec qui la personne employée est mariée ou vit maritalement depuis au moins un (1) an, sans égard à leur sexe.
- c) Un (1) jour rémunéré sera accordé dans le cas du décès d'un oncle, d'une tante, ~~d'un grand-père ou d'une grand-mère, ou d'un petit-fils ou une petite-fille~~ **de son neveu et de sa nièce.**
- d) La personne employée peut réserver une de ces journées pour assister aux funérailles dans l'éventualité où les funérailles aient lieu à une date ultérieure.
- e) La personne employée est rémunérée pour les journées d'absence où elle devait travailler; le congé de deuil débute à la date du décès.
- f) À la demande de la personne employée, l'Employeur peut accorder deux (2) journées additionnelles non rémunérées pour permettre à la personne en congé de deuil qui doit se déplacer d'assister à des funérailles.

17.02

Les personnes employées peuvent demander des jours de deuil supplémentaires, non rémunérés, lorsque les funérailles ont lieu à une distance de plus de ~~200 miles~~ **quatre cent vingt deux (400) kilomètres.**

ARTICLE 18 - CONGÉ D'ÉDUCATION

18.01 Lorsque l'Employeur l'exige, un employé aura droit à un congé rémunéré sans perte d'ancienneté ni d'avantages pour passer un examen afin d'améliorer ses qualifications professionnelles.

18.02 Paiement des cours de perfectionnement

Lorsque l'Employeur exige qu'un employé suive des cours pour se perfectionner ou acquérir de nouvelles qualifications professionnelles, l'Employeur paiera le coût total de ce cours, les frais de scolarité et le matériel si la personne réussit le cours.

Sous réserve des besoins opérationnels, l'Employeur 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 chez l'Employeur.

Sous réserve des besoins opérationnels, l'Employeur fait tous les efforts raisonnables pour permettre à un employé de prendre un congé de formation non payé et sans perte d'ancienneté pour une période pouvant aller jusqu'à douze (12) mois pour une formation liée à son emploi chez l'Employeur.

ARTICLE 19 - CONGÉ DE MALADIE

19.01 Une fois terminée la période de probation, chaque personne employée à temps complet aura droit à un crédit annuel de ~~sept (7) journées~~ **douze (12) journées** non cumulatives qui serviront pour la période d'attente du Régime d'invalidité à court terme ou pour des congés de maladie imprévus. Le paiement sera fondé sur le taux de salaire régulier de la personne employée et sur ses heures de travail régulières.

L'employé peut utiliser au plus trois (3) jours de sa banque de congés de maladie, par année, aux fins de congés pour obligations familiales.

Un maximum de cinquante pour cent (50 %) des journées non utilisées sont monnayées et devront être payée à la deuxième paie de janvier.

19.02 Une personne employée peut être admissible au paiement des journées de maladie si elle ne peut travailler pour cause de maladie ou d'accident pour lequel elle ne reçoit pas de prestations pour accident du travail ou maladie professionnelle et qui l'empêche d'accomplir ses tâches normales.

Si un employé est blessé au travail et que sa supérieure ne lui permet pas de travailler pour le reste de son quart de travail, le taux de salaire normal de l'employé est maintenu pour le reste de ce quart et il n'y a pas de déduction de congés de maladie ou d'autres crédits.

19.03 Pour avoir droit aux prestations de maladie, une personne employée doit :

- a) Avoir rapporté son absence à l'Employeur avant le début du premier quart de travail pour lequel elle est absente, et lors de son absence, elle avisera l'Employeur douze (12) heures à l'avance de son retour au travail;
- b) Si on le lui demande, présenter un certificat médical signé par un médecin afin de recevoir ses prestations de maladie ou d'invalidité conformément aux dispositions de cet article si elle s'est absentée plus de trois (3) jours; si l'on croit qu'il y a abus, l'Employeur peut exiger un certificat médical pour des absences de moins de trois (3) jours.
- c) L'Employeur assume tous les frais de tout certificat médical exigé d'une employée.

- 19.04** Une fois terminée la période de probation, les personnes employées à temps complet seront couvertes par un Régime d'invalidité de courte durée ~~1-8-15~~ ~~1-6-15~~. Le régime prévoit des prestations équivalentes à ~~soixante-six et deux tiers pourcent (66 ²/₃ %)~~ **quatre vingt pour cent (80 %)** du salaire régulier d'une personne employée jusqu'au maximum des prestations d'assurance-chômage, à compter de la première journée de l'accident ou de l'hospitalisation ou la ~~huitième (8)~~ **sixième (6)** journées civils de maladie, pour une période maximale de quinze (15) semaines, si nécessaire.
- 19.05** Toute réduction de prime en résultant sera la propriété de la société.
- 19.06** Un congé de maladie se définit comme une période au cours de laquelle une personne employée est absente de son travail en raison d'une incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident, qui nécessite des soins médicaux et rend la personne employée incapable d'exercer les fonctions habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue comportant une rémunération similaire.

ARTICLE 20 – DEVOIR DE JURY ET DE TÉMOIN

20.01 Si une personne employée doit servir comme juré dans une cour de justice quelconque, ou doit assister comme témoin dans une procédure judiciaire où la Couronne est partie, ou qu'elle a reçu une citation à comparaître dans une procédure judiciaire où la Couronne est partie, ou est citée à comparaître dans une cour de justice, dans le cadre d'une audition administrative ou à une enquête du coroner en relation avec une affaire survenant à la suite du travail de la personne employée sur les lieux de l'Employeur, la personne employée ne perdra pas de salaire régulier en raison d'une telle assistance en autant que la personne employée :

- a) avise l'Employeur immédiatement de l'avis qu'elle a reçu lui demandant de se présenter en cour;
- b) présente une preuve du service exigeant sa participation;
- c) dépose auprès de l'Employeur le plein montant de l'indemnisation reçue, à l'exclusion des frais de kilométrage, des allocations de déplacement et de repas et un reçu officiel de ces indemnités. En plus de ce qui précède, lorsqu'un employé à temps complet est tenu par assignation (*subpoena*) d'assister à des procédures dans une cour de justice ou à une enquête du coroner dans un cas découlant de ses fonctions chez l'Employeur durant une journée de congé prévue à l'horaire, l'Employeur 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'Employeur tentera de reporter le quart de travail prévu à l'horaire en y incluant le temps passé à l'audience. Il est entendu qu'un tel réaménagement d'horaire ne saurait causer le paiement d'une prime quelconque.

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

ARTICLE 21 - SALAIRES

- 21.01** L'Employeur accepte de payer les salaires conformément à l'Annexe « A ».
- 21.02** Aucun employé ne sera obligé de payer ou de remplacer les outils, l'équipement ou les meubles brisés, ou endommagés par lui, à moins que l'Employeur puisse prouver que la personne a agi de manière négligente.
- 21.03** L'Employeur paiera ses employés aux deux semaines, soit tous les deux mercredis, par dépôt direct à une institution financière choisie par l'employé. L'Employeur fournira un bordereau de paie qui comprendra l'information suivante : le nom de l'employé, la date de la période de paie, le salaire brut, les déductions sur le salaire brut, le nombre d'heures travaillées au taux régulier et celui au taux supplémentaire.
- 21.04** Tout montant de cinquante dollars (50 \$) ou plus manquant sur le chèque de paie d'une personne employée à la suite d'une erreur de la part de l'Employeur, sera versé à la personne employée dans les 48 heures suivant l'avis signalant l'erreur, donné au service de la paie par la personne employée.

Dans le cas d'une erreur du service de la paie donnant lieu à un montant payé en trop, l'Employeur et l'employé s'entendront, dans la mesure du possible, sur les modalités de remboursement de ce montant. Dans l'éventualité où les parties n'arrivent à s'entendre, l'Employeur pourra, en dernier recours, recouvrer le montant total payé en trop à la personne employée au moyen de retenues salariales.

ARTICLE 22 – COMITÉ DE PRÉVENTION DES ACCIDENTS, DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

- 22.01** L'Employeur et le Syndicat reconnaissent leur désir mutuel de maintenir des normes de santé et de sécurité au travail afin de prévenir tout accident, lésion et maladie.
- L'Employeur doit fournir aux personnes employées l'orientation et la formation en matière de santé et de sécurité. Les personnes employées doivent assister aux séances de formation en matière de santé et de sécurité qui sont obligatoires.
- 22.02** Reconnaisant ses responsabilités en vertu de la loi qui s'applique, l'Employeur consent d'accepter comme membre de son Comité de prévention des accidents de santé et de sécurité au moins une (1) personne choisie ou nommée par le Syndicat parmi les personnes de l'unité de négociation pour le représenter.
- 22.03** Un tel comité identifiera les dangers et risques potentiels, implantera des moyens d'améliorer les programmes de santé et de sécurité et recommandera des mesures à prendre pour améliorer les conditions de santé et de sécurité.
- 22.04** L'Employeur accepte de collaborer raisonnablement pour fournir les renseignements nécessaires afin de permettre au comité de s'acquitter de ses tâches.
- 22.05** Les réunions auront lieu aux deux mois ou plus souvent, sur convocation de la présidence, si nécessaire. Le comité tiendra un procès-verbal de toutes les réunions et celui-ci sera disponible pour examen.
- 22.06** Le mandat de toute représentante ou tout représentant nommé ou choisi selon les dispositions de l'article 22.02, ci-dessus, sera d'une (1) année civile à compter de la date de nomination; le mandat peut être renouvelé pour des périodes supplémentaires d'une (1) année. Cette ou ces représentantes ou ce ou ces représentants pourront être libérés pour assister aux réunions du Comité de prévention des accidents, de santé et de sécurité selon les dispositions qui précèdent pendant leurs heures de travail régulières et ne perdront pas de salaire pour avoir assisté à ces réunions.
- 22.07** Le Syndicat accepte d'essayer d'obtenir l'entière collaboration de ses membres pour observer les règlements et pratiques en matière de sécurité.

22.08 En vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, l'Employeur accepte qu'une personne, membre du SCFP sur le comité paritaire de santé et de sécurité au travail, soit formée en tant que travailleuse ou travailleur agréé. Tous les coûts découlant de la formation d'une travailleuse ou d'un travailleur agréé seront défrayés par l'Employeur.

22.09 Travail modifié

L'Employeur et le Syndicat souscrivent à une approche logique et équitable pour répondre aux besoins des travailleuses et travailleurs invalides, les réintégrer dans un travail significatif pour elles et précieux pour l'Employeur, et pour respecter les responsabilités des parties en vertu de la loi.

A cette fin, l'Employeur, l'employé et le Syndicat acceptent de collaborer afin de faciliter le retour au travail de l'employé dont l'invalidité est liée à la CSPAAT ou non liée à la CSPAAT. L'Employeur et le Syndicat s'entendent que, dans le cadre de ce processus, la communication constante et rapide par toutes les personnes qui y participent est essentielle au succès dudit processus.

22.10 Charge de travail

- a) Les parties conviennent que l'efficacité opérationnelle est meilleure si les préoccupations de fluctuation des charges de travail et de fluctuation du personnel sont résolues rapidement et efficacement.
- b) Les employés sont invités à faire part de leurs préoccupations à leur supérieure immédiate. Advenant que le problème de charge de travail ne soit pas réglé à la satisfaction de l'employé, l'employé ou le groupe d'employés peut faire part de ses préoccupations au comité mixte de santé et sécurité ou au comité syndical-patronal par l'entremise de leur conseillère syndicale selon un format à être déterminé par le comité respectif.
- c) Advenant qu'un employé ou un groupe d'employés allègue qu'il reçoit une charge de travail incompatible avec la qualité d'efficacité opérationnelle, il peut faire part de ses préoccupations à sa supérieure immédiate. L'Employé doit remplir un « formulaire d'examen de la charge de travail », qui doit être remis à la supérieure immédiate et au Syndicat. Le formulaire d'examen de la charge de travail est inclus en annexe B à la présente convention collective.

22.11 Vaccin contre la grippe

Les parties conviennent que les vaccinations antigrippales peuvent être bénéfiques pour les patients et pour les salariées. 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'employeur 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, il 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. Si un employé est placé en congé non payé, il 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 exige parce qu'il est médicalement contre-indiqué et lorsqu'un certificat médicale 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 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'Employeur ne s'opposera pas à la demande.
- e) Si le coût total de ce médicament n'est pas couvert par une autre source, l'Employeur 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 secondaire.
- f) Le présent article doit être interprété avec le Code Ontarien des droits de la personne.

ARTICLE 23 - CONDITIONS GÉNÉRALES

23.01 Toute modification de la présente convention jugée nécessaire par les parties peut être faite par entente mutuelle entre les parties, et ce en tout temps pendant la durée de la présente convention.

23.02 Chaussures ou bottes de sécurité et couvre-chaussures

L'Employeur mettra à la disponibilité des personnes employées, assignées temporairement à des projets spéciaux et des déménagements, des combinaisons de travail, des couvre-chaussures et des embouts protecteurs.

Cependant, l'Employeur remboursera les personnes employées détenteurs de poste dont les projets spéciaux et les déménagements font partie intégrante de leurs tâches régulières, sur présentation de pièces justificatives jusqu'à concurrence de cent vingt dollars (120 \$) pour chaque période de 3 900 heures travaillées, l'achat des chaussures ou bottes de sécurité.

Il est entendu que les chaussures ou bottes doivent être utilisées pour le travail exclusivement.

L'employé, qui démissionne dans les douze (12) mois suivant l'achat des bottes de sécurité, sera tenu de rembourser l'Employeur un montant au prorata du coût selon les heures travaillées avant son départ.

23.03 Uniformes

a) L'Employeur fournira, sans frais, cinq (5) uniformes aux personnes employées à temps complet qui ont complété leur période de probation. Les uniformes seront remplacés tel que requis par l'Employeur. Les personnes employées sont responsables du bon entretien de leurs uniformes.

b) L'Employeur fournira, sans frais, trois (3) uniformes aux personnes employées à temps partiel et les employés à temps partiel occasionnel qui ont terminé leur période de probation. Les uniformes seront remplacés tel que requis par l'Employeur.

23.04 Langues de travail officielles

Les parties conviennent de partager à parts égales le coût de la traduction anglaise de la présente convention collective.

Les parties se partagent à part égales les coûts associés à l'impression de la convention collective, en nombres suffisants pour que chaque membre de l'unité d'accréditation, les directeurs et les surveillants en reçoivent une copie. La convention collective bilingue sera imprimée dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective.

L'Employeur et le Syndicat signeront la convention collective au plus tard soixante (60) jours après la ratification de la convention collective ou la décision du conseil d'arbitrage de différends.

23.05 Dans le cas de différence entre la version française et la version anglaise, de la convention collective, la version française aura préséance.

23.06 **Bulletin d'affichage syndical**

L'Employeur accepte de fournir un tableau d'affichage syndical. Avant d'afficher les avis sur le tableau d'affichage, le Syndicat obtiendra l'autorisation de l'Employeur; cette autorisation ne sera pas refusée sans motif valable.

23.07 **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 heure travaillée.**

ARTICLE 24 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 24.01** L'Employeur avisera le Syndicat à l'avance, si possible, de tout changement technologique que l'Employeur a décidé d'implanter qui modifiera substantiellement le statut des personnes employées au sein de l'unité de négociation.
- 24.02** L'Employeur accepte de discuter avec le Syndicat des effets de tels changements technologiques sur le statut d'emploi des personnes employées et d'examiner les manières et moyens pratiques de minimiser les effets négatifs, s'il y a lieu, sur les personnes employées concernées.
- 24.03** Les personnes employées qui ont un (1) an ou plus de service continu, qui doivent être mises à pied en vertu des conditions mentionnées ci-dessus, recevront un avis sur le changement imminent dans leur statut d'emploi le plus tôt possible, conformément à l'avis donné au Syndicat mentionné ci-dessus et des exigences de la loi qui s'applique.

ARTICLE 25 - SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

25.01

a)

Avantages garanties

(Sauf disposition contraire, cet article s'applique seulement aux titulaires de postes à temps plein)

L'Employeur accepte, pendant la durée de la convention collective, de contribuer au paiement de la prime des personnes participantes admissibles, en emploi actif chez l'Employeur, des régimes d'assurance énoncés ci-dessous sous réserve de leurs modalités et conditions respectives, y compris toute exigence relative à l'adhésion.

L'Employeur pourra changer d'assureur pour ce qui est de la police, en autant que les prestations accordées aux personnes employées soient sensiblement les mêmes. L'Employeur avisera le Syndicat pour lui expliquer les changements proposés.

L'Employeur remet au Syndicat une copie des articles de la police d'assurance collective relatifs au régime d'assurance collective des salariés d'ARAMARK Facility Services.

b)

Admissibilité

Les avantages décrits à l'article 25.02 ne s'appliquent qu'aux employés réguliers qui ont complété leur période de probation et qui répondent aux critères d'admissibilité de l'assureur. Les avantages sont sujets aux modalités et conditions du programme d'assurance en vigueur.

25.02

a)

Assurance-maladie complémentaire

L'Employeur consent à contribuer soixante-quinze pour cent (75 %) de la prime facturée pour la protection des personnes employées en service actif de l'Employeur et admissibles en vertu du Régime d'assurance-maladie complémentaire **de 50,000 \$** ou une protection comparable d'une autre compagnie d'assurance offrant une franchise de 22,50 \$ (célibataire) et 35 \$ (famille), pourvu que le solde des primes mensuelles soit payé par la personne employée au moyen de retenues salariales.

Une carte médicament sera fournie a tous les employés a temp complet.

b) **Assurance-vie**

L'employeur convient de contribuer à 100 % de la prime d'assurance-vie aux employés à temps complet, qui a terminé sa période de probation, une police d'assurance-vie de ~~30 000 \$~~ **deux (2) fois le salaire annuel**. L'Employeur paiera les primes d'une telle police.

c) **Régime de soins dentaires (à partir du 1^{er} août 2010)**

Les personnes employées à temps plein admissibles seront couvertes par un régime de soins dentaires équivalent au n°9 de la Croix Bleue, basé sur l'actuel barème d'honoraires de l'ODA (Associations dentaire del'Ontario). L'Employeur paiera soixante-quinze pour cent (75 %) des primes facturées et les personnes employées paieront l'autre vingt-cinq pour cent (25 %) par le biais d'une retenue à la source. Toute nouvelle personne employée embauchée après la signature de la convention collective doit se joindre au régime de soins dentaires comme condition d'emploi.

d) **Régime de soins ophtalmologiques (~~à partir du 1^{er} août 2010~~)**

L'Employeur accepte de fournir un régime de soins ophtalmologiques de ~~250,00 \$~~ **300 \$** tous les 24 mois, en plus d'un examen de la vue à tous les deux ans, régime dont les primes seront partagées à soixante-quinze pour cent (75 %) par l'Employeur et vingt-cinq pour cent (25 %) par la personne employée. Ainsi que l'acquisition d'appareils auditifs de 500 \$ tous les trois ans.

Appareils Auditifs

L'Employeur paiera cent pour cent (100 %) des couts pour l'acquisition d'appareils auditifs (sans limite).

e) **Livret aux membres du personnel**

L'Employeur doit fournir à chaque personne employée un exemplaire du livret d'information relatif aux avantages sociaux prévus au présent article. En cas de disparité entre l'information contenue au livret et la police d'assurance, cette dernière a préséance. Tout problème relatif à l'acceptation de la part de l'assureur d'une réclamation demeure un litige à régler uniquement entre la personne employée et l'assureur.

25.03 Avantages en cas de mise à pied

Advenant la mise à pied d'une salariée à temps plein, l'Employeur 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 mise à pied ou jusqu'à ce que la salariée mise à pied soit employée ailleurs, le premier des deux prévalant.

Si possible, la personne employée peut, en vertu des modalités et conditions des régimes de prévoyance collective, continuer de payer le coût total de la prime d'un ou de plusieurs régimes pour un maximum de trois mois suivant la fin du mois au cours duquel survient la mise à pied. Un tel paiement peut être fait par l'entremise du service de la paie de l'Employeur en autant que la personne employée informe l'Employeur de son intention de ce faire au moment de la mise à pied et prend des arrangements avec l'Employeur pour le programme de paiement approprié.

25.04 Nonobstant les articles 16.04 et 25.03, l'Employeur n'est pas tenu d'acquitter quelque prime que ce soit prévue à l'article 25.02 pour la personne employée absente du travail sans rémunération. Toutefois, la personne employée qui bénéficie d'un congé sans solde peut maintenir en vigueur sa couverture pour une période maximale de douze (12) mois si elle acquitte à l'avance le coût total de la prime auprès de l'Employeur.

25.05 Paiement tenant lieu d'avantages sociaux
(La clause qui suit ne s'applique personnes employées à temps partiel)

À compter du 1^{er} octobre 2000, une allocation de deux virgule cinq pourcent (2,5 %) du salaire sera versée aux personnes employées à temps partiel au lieu des avantages sociaux qui sont les prestations assurées et le congé de maladie.

À compter du 1^{er} janvier 2011, toute salariée à temps partiel reçoit, en lieu et place des avantages sociaux (soit les avantages que reçoit une salariée, payés en tout ou en partie par l'hôpital, comme rémunération directe ou autrement, incluant les indemnités de jours fériés, sauf le salaire, les indemnités de congé annuel, les indemnités de disponibilité, les indemnités de rappel, les indemnités de présence, les allocations pour responsabilités, les indemnités pour fonctions judiciaires, les indemnités de deuil et les prestations d'assurance-chômage complémentaires de maternité), un montant égal à 14 % de son salaire normal pour toutes les heures normales payées.

25.06

REÉR

À compter du 1^{er} janvier 2005, un REÉR collectif sera mis en place et les cotisations obligatoires seront de 3 % pour l'Employeur et 3 % pour l'employé, calculées selon le salaire brut (salaire régulier, rémunération en cas de maladie, congés annuels et jour fériés, à l'exclusion des prestations d'accident du travail).

La participation au REÉR débute à la première période de paie qui suit la fin de la période de probation. Les droits acquis sont atteints après une participation de deux années consécutives.

À partir du 1^{er} janvier 2011, l'Employeur convient de payer pour toutes les employées (temps plein, temps partiel, et personne employée occasionnelle), la totalité de la prime facturée du régime de retraite « Hospitals of Ontario Pension Plan » (Régime de retraite des hôpitaux de l'Ontario) ou HOOPP.

25.06

A)

Régime de retraite

Tous les employés maintiendront leur participation au régime de retraite sous réserve du respect de ses conditions. Les nouvelles employées et les employés qui ne sont pas encore admissibles au régime doivent, comme condition d'emploi, adhérer au régime dès qu'elles y sont admissibles, conformément aux conditions du régime.

B)

Indemnité de retraite

Avant d'émettre l'avis de mise à pied en vertu de l'article 10.08 et 10.09 quelle que soit la ou les catégories, l'Employeur offre une indemnité de retraite anticipée à un nombre suffisant d'employés admissibles à la retraite anticipée en vertu du HOOPP (Régime de retraite des hôpitaux de l'Ontario) au sein de la ou des catégories par ordre d'ancienneté, dans la mesure où le nombre maximum d'employés dans une catégorie qui choisissent de prendre une retraite anticipée est équivalent au nombre d'employés dans la ou les catégories qui recevraient autrement un avis de mise en pied en vertu de l'article 10.08.

Un employé qui décide de prendre une retraite anticipée reçoit, à la fin de sa dernière journée de travail, une indemnité de retraite de deux (2) semaines de salaire pour chaque année de service, plus un montant au pro rata pour toute année partielle de service, jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines de salaire.

C) **Option de retraite anticipée volontaire**

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

- i) L'Employeur 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'Employeur prend sa décision en fonction de l'ancienneté.
- ii) Si un nombre insuffisant d'employés dans le service visé acceptent l'offre, l'Employeur 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'Employeur prend sa décision en fonction de l'ancienneté.
- iii) En aucun cas l'Employeur n'approuvera la demande d'un 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'Employeur ne doit pas dépasser le nombre de employés dans cette catégorie qui seraient autrement mises à pied. La dernière journée d'emploi pour un employé qui accepte une option de retraite anticipée volontaire est à la discrétion de l'Employeur et n'est pas avant trente (30) jours civils immédiatement après l'acceptation écrite de l'offre par la 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.

ARTICLE 26 - DURÉE DE LA CONVENTION

26.01 Cette entente doit être exécutoire et demeurer en vigueur d'année en année à moins que l'une ou l'autre partie donne à l'autre partie un avis par écrit de sa volonté de négocier des modifications dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration, soit le ~~29 septembre 2013~~ **29 septembre 2017**. Sur réception dudit avis par l'une ou l'autre des parties, les deux parties se rencontreront par la suite afin de négocier.

Signée à Ottawa, Ontario, ce _____ jour de _____ 2015.

Pour Aramark

Pour Syndicat canadien de la
fonction publique,

Clayton Shirley
Chef, par intérim de la direction
Des services de soutien intégrés

Marco Pepin
Comité de négociations

Debbi Furies
Directrice, ressources humaines

Michel Revelin
Conseiller syndical, SCFP

Greg Lawrie
Vice-Président Régional

Claude Chartrand
Comité de négociations

Lynn Ervin
Vice-Présidente
Ressources humaines

Laurin Lévesque
Président par intérim, section local 4721

ANNEXE "A" - TAUX DE SALAIRE ET CLASSIFICATION

	29 septembre 2013	29 septembre 2014	29 septembre 2015	29 septembre 2016
Embauche	18.76 \$	18.89 \$	19.02 \$	19.15 \$
1725 hrs.	19.77 \$	19.91 \$	20.05 \$	20.19 \$
3450 hrs.	20.76 \$	20.91 \$	21.06 \$	21.21 \$
5175 hrs.	21.96 \$	22.11 \$	22.26 \$	22.42 \$

~~Tout employé actif le jour de la ratification, soit le 18 avril 2005, sera intégré à l'échelle comme s'il avait plus de 5 850 heures de travail accompli à partir du 29 septembre 2013 l'échelle sera de 1850 hrs.~~

Tous les paiements rétroactifs a partir du 29 septembre 2013 seront payés dans les soixante (60) jours de la ratification.

Primes

Une prime de soir et de nuit et de ~~soixante quinze cents (0,75 \$)~~ **un dollar et vingt cents (1,20 \$)** l'heure doit être versée pour les heures travaillées entre 15 h 30 et 7 h 30.

Une prime de fin de semaine de ~~soixante quinze cents (0,75 \$)~~ **un dollar et vingt cents (1,20 \$)** l'heure doit être versée pour les heures travaillées entre 23 h 30 le vendredi et 23 h 30 le dimanche.

Une prime de chef d'équipe de ~~soixante quinze cents (0,75 \$)~~ **un dollar et vingt cent s(1,20 \$)** l'heure doit être versée à tout employé qui assume des tâches de chef d'équipe.

PAIEMENT FORFÉTAIRE

Première année de l'Entente

Un paiement forfaitaire est payable à tous les employés à compter du 30 septembre 2013 en calculant 0.7 p. cent de leur taux horaire normal par heure payée pour la période du 30 septembre 2013 au 29 septembre 2014.

Le paiement forfaitaire ne doit pas être pris en compte dans le calcul de tout autre droit en vertu des modalités de la convention collective (y compris, mais sans y être limité, la pension, le pourcentage tenant lieu, les vacances, la PSC, etc.). Le paiement est assujéti aux retenues légales et sera versé au moyen d'un chèque/dépôt distinct. Le paiement doit être effectué dans les soixante jours (60) de la date d'entrée en vigueur de la convention collective (2015)

La partie de la prime des heures supplémentaires/salaire majoré n'est pas prise en considération dans le calcul des heures payées. Par exemple, une heure au salaire majoré est égale à une heure payée aux fins de ce calcul.

Les employées en congé de maternité et les employés en congé parental et/ou d'invalidité seront crédités pour les heures travaillées en fonction d'un montant égal à leurs congés accumulés ou à leur ancienneté durant un tel congé.

Deuxième année de l'Entente

Un paiement forfaitaire est payable à tous les employés à compter du 30 septembre 2014 en calculant 0.7 p. cent de leur taux horaire normal par heure payée pour la période du 30 septembre 2014 au 29 septembre 2015.

Le paiement forfaitaire ne doit pas être pris en compte dans le calcul de tout autre droit en vertu des modalités de la convention collective (y compris, mais sans y être limité, la pension, le pourcentage tenant lieu, les vacances, la PSC, etc.). Le paiement est assujéti aux retenues légales et sera versé au moyen d'un chèque/dépôt distinct. Le paiement doit être effectué dans les trois (3) périodes de paye complètes de la date d'entrée en vigueur (c.-à-d. le 29 septembre 2015).

La partie de la prime des heures supplémentaires/salaire majoré n'est pas prise en considération dans le calcul des heures payées. Par exemple, une heure au salaire majoré est égale à une heure payée aux fins de ce calcul.

Les employées en congé de maternité et les employés en congé parental et/ou d'invalidité seront crédités pour les heures travaillées en fonction d'un montant égal à leurs congés accumulés ou à leur ancienneté durant un tel congé.

Troisième année de l'Entente

Un paiement forfaitaire est payable à tous les employés à compter du 30 septembre 2015 en calculant 0.7 p. cent de leur taux horaire normal par heure payée pour la période du 29 septembre 2015 au 29 septembre 2016.

Le paiement forfaitaire ne doit pas être pris en compte dans le calcul de tout autre droit en vertu des modalités de la convention collective (y compris, mais sans y être limité, la pension, le pourcentage tenant lieu, les vacances, la PSC, etc.). Le paiement est assujéti aux retenues légales et sera versé au moyen d'un chèque/dépôt distinct. Le paiement doit être effectué dans les trois (3) périodes de paye complètes de la date d'entrée en vigueur (c.-à-d. le 29 septembre 2016).

La partie de la prime des heures supplémentaires/salaire majoré n'est pas prise en considération dans le calcul des heures payées. Par exemple, une heure au salaire majoré est égale à une heure payée aux fins de ce calcul.

Les employées en congé de maternité et les employés en congé parental et/ou d'invalidité seront crédités pour les heures travaillées en fonction d'un montant égal à leurs congés accumulés ou à leur ancienneté durant un tel congé.

Quatrième année de l'Entente

Un paiement forfaitaire est payable à tous les employés à compter du 30 septembre 2016 en calculant 0.7 p. cent de leur taux horaire normal par heure payée pour la période du 30 septembre 2016 au 29 septembre 2017.

Le paiement forfaitaire ne doit pas être pris en compte dans le calcul de tout autre droit en vertu des modalités de la convention collective (y compris, mais sans y être limité, la pension, le pourcentage tenant lieu, les vacances, la PSC, etc.). Le paiement est assujéti aux retenues légales et sera versé au moyen d'un chèque/dépôt distinct. Le paiement doit être effectué dans les trois (3) périodes de paye complètes de la date d'entrée en vigueur (c.-à-d. le 30 septembre 2017).

La partie de la prime des heures supplémentaires/salaire majoré n'est pas prise en considération dans le calcul des heures payées. Par exemple, une heure au salaire majoré est égale à une heure payée aux fins de ce calcul.

Les employées en congé de maternité et les employés en congé parental et/ou d'invalidité seront crédités pour les heures travaillées en fonction d'un montant égal à leurs congés accumulés ou à leur ancienneté durant un tel congé.

Tous les paiements rétroactifs a partir du 29 septembre 2013 seront payés dans les soixante (60) jours de la ratification.

ANNEXE "B" - CHARGE DE TRAVAIL

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 Superviseur (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 definition de votre unité/service/secteur.

If there was a shortage of staff at the time of the occurrence, (including support staff) please check one or all of the following that apply:
S'il y avait une pénurie de personnel 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 complémentaire
- Review Staffing/patient ratio/Réviser le rapport personnel/patient
- Change unit/departement/Changement d'unité/département.....
- Float/casual pool/Employé(e) occasionnel(le)
- Review policies/procédures/Réviser 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 : _____

LETTRE D'ENTENTE NO 1

entre

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET SA SECTION LOCALE 4721**

et

ARAMARK FACILITY SERVICES LTD. (Hôpital Montfort)

Les parties aux présentes conviennent que la liste d'ancienneté des employés embauchés le 2 février 1992 s'établit comme suit :

- | | |
|------------------------|--------------------|
| 1. Richard Charbonneau | 5. Marcel Girouard |
| 2. Yolande Cadet | 6. Réal Thibeault |
| 3. Mireille Castilloux | 7. Marco Pepin |
| 4. Diane Girouard | |

Signée à Ottawa, Ontario, ce _____ jour de _____ 2015.

Pour Aramark

Pour Syndicat canadien de la
fonction publique,

Clayton Shirley
Chef, par intérim de la direction
Des services de soutien intégrés

Marco Pepin
Comité de négociations

Debbi Furies
Directrice, ressources humaines

Michel Revelin
Conseiller syndical, SCFP

Greg Lawrie
Vice-Président Régional

Claude Chartrand
Comité de négociations

Lynn Ervin
Vice-Présidente
Ressources humaines

Laurin Lévesque
Président par intérim, section local 4721

LETTRE D'ENTENTE NO 2

entre

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET SA SECTION LOCALE 4721**

et

ARAMARK FACILITY SERVICES LTD. (Hôpital Montfort)

Étant donné que les parties aux présentes ont modifié l'année de référence pour le calcul des vacances, les parties conviennent de considérer que M. Joseph DeLaforêt est réputé avoir complété son année de service au 31 décembre de l'année de référence pour le calcul de son congé annuel.

Signée à Ottawa, Ontario, ce _____ jour de _____ 2015.

Pour Aramark

Pour Syndicat canadien de la
fonction publique,

Clayton Shirley
Chef, par intérim de la direction
Des services de soutien intégrés

Marco Pepin
Comité de négociations

Debbi Furies
Directrice, ressources humaines

Michel Revelin
Conseiller syndical, SCFP

Greg Lawrie
Vice-Président Régional

Claude Chartrand
Comité de négociations

Lynn Ervin
Vice-Présidente
Ressources humaines

Laurin Lévesque
Président par intérim, section local 4721

tp
sepb 491
Le 14 avril 2015