

CONVENTION COLLECTIVE

entre

**Syndicat canadien de la fonction publique
et sa section locale 4721-03
(technologues/techniciens)
(ci-après appelé "le Syndicat")**



et

**L'HÔPITAL MONTFORT
(ci-après appelé "l'Employeur")**



Du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2025

ARTICLE 1 - PRÉAMBULE ET DÉFINITIONS.....	1
ARTICLE 2 - PRÉROGATIVES DE LA DIRECTION.....	4
ARTICLE 3 - SÉCURITÉ SYNDICALE.....	5
ARTICLE 4 - REPRÉSENTATION SYNDICALE	7
ARTICLE 5 - PROCÉDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE	10
ARTICLE 6 - ANCIENNETÉ/POSTES VACANTS/MUTATIONS TEMPORAIRES	14
ARTICLE 7 - HEURES DE TRAVAIL – HEURES SUPPLÉMENTAIRES HORAIRES DE TRAVAIL	20
ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL.....	28
ARTICLE 9 - JOURS FÉRIÉS.....	37
ARTICLE 10 - CONGÉ ANNUEL.....	39
ARTICLE 11 - RÉGIME DE CONGÉS DE MALADIE.....	43
ARTICLE 12 - CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL	45
ARTICLE 13 - CLAUSE DE NON-GRÈVE ET LOCK-OUT.....	49
ARTICLE 14 - SALAIRES.....	49
ARTICLE 15 - GÉNÉRALITÉS.....	54
ARTICLE 16 - RÉGIME DE PENSION CONTRIBUTIF	61
ARTICLE 17 - AVANTAGES ASSURÉS	61
ARTICLE 18 - CONGÉ DE DEUIL	63
ARTICLE 19 - CONGÉ POUR SERVICE JUDICIAIRE	64
ARTICLE 20 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	65
ARTICLE 21 - RÉTROACTIVITÉ SALARIALE	71
ARTICLE 22 - DURÉE DE LA CONVENTION	71
ANNEXE 1 - SALAIRES	72
LETTRE D'ENTENTE #1.....	77
LETTRE D'ENTENTE #2.....	86
LETTRE D'ENTENTE #3.....	88
LETTRE D'ENTENTE #4.....	90
ANNEXE A - Liste des employés visés par lettre d'entente #4 :	91
LETTRE D'ENTENTE #5.....	92
LETTRE D'ENTENTE #6.....	94
LETTRE D'ENTENTE #7.....	97

LETTRE D'ENTENTE #8.....	98
LETTRE D'ENTENTE #9.....	101
LETTRE D'ENTENTE #10.....	104
LETTRE D'ENTENTE #11.....	106
LETTRE D'ENTENTE #12.....	107
ANNEXE 2 - FORMULAIRE DE CANDIDATURE ANTICIPÉE	108
ANNEXE 3 - FAÇONNAGE D'EMPLOI – DEMANDE DE MODÈLE D'HORAIRE.....	109
ANNEXE 4 - FORMULAIRE DE PLAINTÉ RELATIVE À LA SURCHARGE DE TRAVAIL	110

ARTICLE 1 - PRÉAMBULE ET DÉFINITIONS

1.01

a) Certificat d'accréditation

L'Hôpital Montfort reconnaît que le Syndicat canadien de la fonction publique est le seul agent négociateur de tous les techniciens et technologues travaillant au Service de radiologie, au Service respiratoire du Service d'imagerie diagnostique, au Service d'imagerie par résonance magnétique ainsi qu'au Service du laboratoire du sommeil de l'Hôpital Montfort, dans la ville d'Ottawa, à l'exception des superviseurs et des personnes dont le rang est supérieur à celui de superviseur

b) Préambule

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

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

c) Non-discrimination

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

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

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

DÉFINITIONS

1.02 **Employé à temps complet**

Désigne un employé qui détient un poste régulier dont le nombre d'heures est de trente-sept heures et demie (37,5) par semaine ou de soixante-quinze (75) heures par deux (2) semaines.

1.03 **Employé à temps partiel et employé occasionnel**

Engagement à temps partiel
(cette clause ne s'applique qu'aux employés à temps partiel)

a) *Employé à temps partiel régulier*

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

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

b) *Employé occasionnel*

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

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

L'employé à temps partiel régulier ou occasionnel peut effectuer un remplacement pouvant aller jusqu'à 37,5 heures par semaine dans un poste régulier temporairement laissé vacant, ou pour accomplir un travail particulier à caractère non récurrent. Dans ce cas, l'employé conserve son statut d'employé à temps partiel régulier ou occasionnel, le cas échéant.

1.04 Employés temporaires

Les employés peuvent être embauchés pour une période spécifique n'excédant pas six (6) mois dans le but de remplacer un employé en absence autorisée, en absence due à un accident de travail, à une invalidité, à la maladie, à une invalidité à long terme, ou encore, d'accomplir un travail particulier à caractère non récurrent. Cette période peut être prolongée d'un autre six (6) mois par entente mutuelle entre le Syndicat, l'employé et l'Hôpital. La fin d'emploi ou le congédiement de ces personnes ne sera pas le sujet de griefs ou d'arbitrage.

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

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

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

1.05 Horaire de travail

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

TYPE DE MUTATION

1.06 Promotion

Désigne la mutation d'un employé d'un poste à un autre dont le maximum salarial est plus élevé.

1.07 Transfert

Désigne la mutation d'un employé d'un poste à un autre, avec ou sans changement dans le titre d'emploi, et comportant une échelle salariale dont le maximum est identique. Il est entendu que l'employé maintient son taux horaire régulier.

1.08 Rétrogradation

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

1.09 Déplacement

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

1.10 Poste vacant

Désigne un poste régulier sans titulaire.

1.11 Période de probation

Un nouvel employé est considéré en période de probation jusqu'à ce qu'il ait accompli six cent soixante-quinze (675) heures régulières travaillées à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

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

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

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

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

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

ARTICLE 2 - PRÉROGATIVES DE LA DIRECTION

Le syndicat reconnaît que l'administration de l'Hôpital et la direction des employés sont du ressort exclusif de l'Employeur et demeurent de son seul ressort, sous réserve de restrictions spécifiques expressément prévues dans la convention ou par la Loi.

Sans restreindre la portée de ce qui précède, le Syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'Employeur :

- a) De maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité ;
- b) D'embaucher, affecter, mettre à la retraite, renvoyer, diriger, promouvoir, rétrograder, classer, muter, mettre à pied, rappeler et suspendre les employés ou imposer toute autre sanction à ceux-ci, étant entendu qu'une réclamation pour un renvoi ou une sanction sans motif valable peut faire l'objet d'un grief et être traitée comme il est prévu ci-après ;
- c) De déterminer, afin d'assurer un fonctionnement efficace et un service de la plus haute qualité, l'évaluation et le classement des tâches, les heures de travail, les affectations de tâches, les méthodes de travail et les effectifs de travail de n'importe quel service ;
- d) De déterminer le nombre d'employés requis, les services à assurer ainsi que les méthodes, les modalités et le matériel à utiliser relativement à ces services ;
- e) D'établir, appliquer et modifier de temps à autre des politiques et procédures à observer par les employés, étant entendu que ces politiques et procédures doivent cadrer avec les dispositions de la convention. L'Employeur doit informer par écrit le Syndicat de tout changement apporté aux politiques et procédures avant la mise en application des changements.

ARTICLE 3 - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 3.01** Il est entendu et convenu par les parties à la convention que, dans l'intérêt des deux (2) parties, toutes les personnes visées par la convention et actuellement membres du Syndicat ou pouvant le devenir, doivent demeurer membres en règle du Syndicat conformément à ses statuts et règlements.
- 3.02** L'Hôpital convient de fournir mensuellement au Syndicat une liste des nouveaux employés, des mises à pied, des rappels au travail et des départs d'employés de l'unité d'accréditation, le cas échéant.
- 3.03** L'Hôpital déduit du chèque de paie des employés visés par la présente convention, les cotisations hebdomadaires déterminées par le Syndicat, comme prévu par sa constitution, et les cotisations spéciales uniformément prélevées par le Syndicat. L'Hôpital expédie une fois par mois au trésorier de la section locale du Syndicat, son chèque à l'égard des cotisations ainsi retenues. Le Syndicat exonère l'Hôpital de toute responsabilité à l'égard des cotisations ainsi déduites et remises.

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

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

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

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

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

3.07 **Contrat à forfait**

L'Hôpital ne donnera pas à contrat, du travail habituellement accompli par les membres de l'unité d'accréditation si, en vertu de cette pratique, il en résulte une mise à pied d'employés à temps complet régulier et à temps partiel régulier.

Cette disposition ne s'applique pas dans une circonstance où l'Hôpital n'offre plus les services. Aussi, lors d'un partage et/ou transfert de l'offre de services entre hôpitaux ou centres médicaux dans un district géographique donné, ou en raison d'un retrait d'une licence permettant à l'Hôpital de maintenir un tel service.

Dans le cas où l'offre de service serait partagée et/ou transférée et qu'il y a lieu d'appliquer les dispositions de l'article 8, les parties pourront présenter des mesures d'aménagement visant à favoriser l'embauche d'employés touchés, le cas échéant.

3.08 **Travail de l'unité d'accréditation**

Les employés non couverts par les termes de cette convention ne doivent pas accomplir des tâches normalement confiées aux employés couverts par cette convention, sauf dans un but d'instruction en présence de

l'employé qui se fait instruire, d'expérimentation, dans des situations d'urgence, ou en attendant l'arrivée d'un employé disponible.

3.09 Bénévoles

L'emploi de bénévoles pour effectuer un travail qui relève de l'unité d'accréditation couverte par cette convention collective ne doit pas être étendu au-delà de la pratique existante au 9 juin 2008.

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

i. Étudiants/Co-op

Le Syndicat reconnaît que l'Hôpital Montfort est un Hôpital universitaire francophone accueillant plusieurs étudiants de divers niveaux (incluant ceux du secondaire). Les étudiants/Co-op n'accompliront pas les tâches des membres de l'unité d'accréditation sans supervision.

3.10 Entente particulière

Un employé ou groupe d'employés ne peut conclure, avec l'Hôpital ou ses représentants, d'entente écrite ou verbale qui contreviendrait aux dispositions de la présente convention.

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

ARTICLE 4 - REPRÉSENTATION SYNDICALE

4.01 Nomination de représentants

L'Hôpital reconnaît le droit du Syndicat de nommer, ou de choisir de quelque autre façon, un maximum de trois (3) représentants pour aider les employés dans la présentation de tout grief pouvant survenir ou pour toute autre activité syndicale. Le Syndicat doit informer l'Hôpital du nom des représentants et de leur secteur d'activités.

4.02 Rencontre avec la direction des ressources humaines

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

Lorsqu'une rencontre prévue entre l'Hôpital et un représentant de l'unité d'accréditation est annulée, ce représentant ne subit aucune perte de rémunération.

4.03 Comités

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

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

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

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

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

4.06 L'Hôpital s'engage à rémunérer selon les termes de la convention collective les représentants du Syndicat participant aux réunions des comités prévus au présent article, jusqu'à l'arbitrage, le cas échéant.

4.07

Lorsque les parties conviennent qu'il pourrait être avantageux d'étudier certains sujets d'intérêt commun à une réunion du comité patronal/syndical pendant la durée de la présente convention collective, la procédure suivante s'applique:

À la suite d'une entente, un nombre égal de représentants de chaque partie se rencontrent à un temps et à un endroit mutuellement satisfaisant. La réunion doit être convoquée par écrit avant la date proposée et être accompagnée d'un ordre du jour comprenant les sujets à discuter. Les questions faisant l'objet de griefs ainsi que les négociations en vue de la modification ou du renouvellement de la convention collective ne constituent pas des sujets pouvant faire l'objet de discussions à une telle réunion. Une copie du procès-verbal de la réunion est envoyée au Syndicat.

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

4.08

Congé pour fonction syndicale

Tout employé à qui le Syndicat demande d'exécuter des fonctions syndicales à temps plein a droit à un congé autorisé d'un maximum de deux (2) années, suivant la soumission d'un préavis de quatre (4) semaines ou moins si les parties s'entendent, et conserve l'ancienneté et les droits acquis dont il dispose au moment de son départ.

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

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

L'employé consent à avertir l'Hôpital de son intention de reprendre le travail au moins quatre (4) semaines avant la date de son retour. L'employé reprend ses anciennes fonctions, le même quart de travail, au taux de salaire approprié, sous réserve de tout changement qui serait survenu si l'employé n'avait pas été en congé.

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

4.09

Affaires syndicales

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

Au moment de demander une telle libération pour des employés, le Syndicat doit transmettre à l'Hôpital, par écrit, un avis clair d'au moins dix (10) jours, à moins qu'il soit impossible de donner cet avis pour des motifs raisonnables. La réponse de l'Hôpital doit parvenir par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande.

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

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

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

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

ARTICLE 5 - PROCÉDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

5.01

Les parties aux présentes conviennent que les plaintes portées par les employés seront réglées le plus promptement possible et qu'un employé ne peut prétendre à un grief à moins qu'il n'ait d'abord fourni à son supérieur immédiat, l'occasion de répondre à sa plainte. Une telle plainte doit être discutée avec le supérieur immédiat au cours des dix (10) jours civils suivant les circonstances ayant donné lieu à la plainte, sans quoi les deux (2) parties reconnaissent qu'aucune plainte n'existe. L'employé peut, s'il le désire, être accompagné de son représentant syndical.

5.02 À défaut d'un règlement satisfaisant au cours des dix (10) jours civils suivants le dépôt de la plainte, l'affaire peut être poursuivie par un grief.

5.03 Un grief est défini comme étant un différend entre les parties portant sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de la convention collective.

Grief de groupe

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

Grief de principe

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

5.04 Étapes de la procédure de griefs

Sauf indication contraire, la procédure suivante s'applique pour la présentation d'un grief:

Première étape

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

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

Deuxième étape

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

L'intervention d'un médiateur peut être demandée par les parties.

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

5.06 Lettre entente

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

5.07 La partie qui soumet le grief à l'arbitrage doit nommer son représentant au sein du tribunal d'arbitrage. L'autre partie dispose de vingt (20) jours civils pour désigner son représentant et, à défaut de le faire, le ministre du Travail de la province de l'Ontario a le pouvoir de désigner quelqu'un à la demande de la partie qui invoque l'arbitrage. Les deux (2) représentants doivent tenter de s'entendre sur le choix d'un président du tribunal d'arbitrage. À défaut d'y parvenir, le ministre du Travail de la province de l'Ontario détient l'autorité requise pour désigner le président à la suite d'une requête déposée par la partie soumettant le grief à l'arbitrage. Malgré ce qui précède, il est convenu que les parties peuvent choisir de procéder devant un arbitre unique.

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

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

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

5.11 Prolongation des délais

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

5.12 Congédiement et suspension

Le congédiement d'un employé durant sa période de probation ne peut être le sujet d'un grief ou d'un arbitrage.

Un employé ayant terminé sa période de probation et qui prétend avoir été injustement congédié ou suspendu, peut déposer un grief à la deuxième étape en présentant à l'Hôpital un énoncé écrit dans les dix (10) jours civils suivant le congédiement ou la suspension. Un tel grief spécial peut être réglé par la procédure de grief ou d'arbitrage de l'une des façons suivantes :

- a) Confirmation de l'action de l'Hôpital en ce qui concerne le congédiement ou la suspension ; ou
- b) Réembauche de l'employé avec ou sans compensation pour le temps perdu ; ou
- c) Tout autre arrangement jugé juste et équitable.

L'Hôpital avise le Syndicat par écrit, lorsqu'il estime qu'il est nécessaire de suspendre ou de congédier une personne à son emploi.

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

5.14 Délai de péremption

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

ARTICLE 6 - ANCIENNETÉ/POSTES VACANTS/MUTATIONS TEMPORAIRES

6.01 Ancienneté

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

6.02 À moins de stipulation contraire, les employés à temps partiel régulier et occasionnel accumulent de l'ancienneté sur la base d'une (1) année d'ancienneté pour chaque 1 650 heures travaillées au sein de l'unité d'accréditation. Un employé à temps partiel ne peut accumuler plus d'une année d'ancienneté au cours d'une période de douze (12) mois.

6.03 Pour l'application de l'ancienneté aux fins de promotion, de rétrogradation, de mutation, de mise à pied et de rappel, et du service (incluant la conformité à toute période d'attente ou à toute autre exigence) aux fins de droit à des congés annuels, des régimes d'invalidité à court terme et à long terme, des régimes d'avantages assurés et de progression salariale.

L'employé dont le statut change de temps partiel à temps complet reçoit un crédit d'ancienneté converti sur la base de l'équivalence stipulée à l'article 6.02.

L'employé dont le statut change de temps complet à temps partiel, conserve son ancienneté et en accumule selon les dispositions de l'article 6.02. Tout temps travaillé au-delà d'un équivalent doit être calculé au prorata au moment du transfert.

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

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

a) Il est entendu que, durant une absence autorisée non rémunérée n'excédant pas trente (30) jours consécutifs, ou durant toute absence

approuvée payée par l'Hôpital, tant l'ancienneté que le service continuent de s'accumuler.

- b) Durant une absence non rémunérée excédant trente (30) jours civils consécutifs, le crédit du service aux fins d'augmentation de salaire, des congés annuels, des congés de maladie ou de tout autre avantage prévu dans les dispositions de la convention collective ou ailleurs, est suspendu pour la période de l'absence qui dépasse trente (30) jours civils consécutifs. Les avantages concernés doivent être réduits au pro rata et la date anniversaire de l'employé doit être ajustée en conséquence. En outre, l'employé devient responsable du paiement complet des avantages sociaux subventionnés auxquels il participe durant l'absence, sauf que l'Hôpital continue de payer sa part des primes jusqu'à concurrence de trente (30) mois lorsqu'un employé reçoit des prestations de la CSPAAT ou d'invalidité à long terme. Ces versements se poursuivent aussi lorsqu'un employé est en congé de maladie (incluant la période de l'assurance-emploi) jusqu'à concurrence de trente (30) mois à compter du début de l'absence.

De plus, il est entendu que durant une telle absence, les crédits pour l'ancienneté sont suspendus et cessent de s'accumuler durant l'absence. Malgré cette disposition, l'ancienneté s'accumule durant l'absence si celle-ci est la conséquence d'une invalidité donnant lieu à la réception de prestations de la CSPAAT ou à des prestations d'ILD, y compris la période du programme de gestion de l'invalidité couverte par l'assurance-emploi.

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

- c) Il est en outre entendu que durant une telle absence non rémunérée, le crédit d'ancienneté à des fins de promotion, de rétrogradation, de mutation ou de mise à pied est suspendu et ne s'accumule pas durant l'absence.

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

- d) Les employés à temps partiel accumulent de l'ancienneté durant l'absence ainsi que du service pour une période de quinze (15) semaines si l'absence est due à une invalidité ayant donné lieu à la réception de prestations de la CSPAAT, selon ce qu'auraient été les heures normales de travail de l'employé.

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

- a) Démission ;
- b) Congédiement pour juste cause ;
- c) Retraite ;
- d) Mise à pied pour une période excédant quarante-huit (48) mois ;
- e) Lors d'un rappel faisant suite à une mise à pied et que l'employé ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours civils après avoir reçu l'avis de rappel, posté à la dernière adresse connue par l'Hôpital, sauf entente contraire ;
- f) Lorsque l'employé s'absente de son travail pour une période de trois (3) quarts de travail consécutifs prévus à son horaire, sans prévenir l'Hôpital et/ou sans fournir de motif valable ;
- g) Lorsque l'employé ne reprend pas son travail à l'expiration d'un congé autorisé sans fournir de motif valable, ou s'il utilise un congé pour un motif autre que celui pour lequel le congé est accordé ;
- h) Lorsque l'employé refuse de demeurer à son poste ou de rentrer au travail en raison d'une urgence qui nuit gravement au bon fonctionnement de l'Hôpital et a la capacité d'offrir des soins adéquats aux patients, sous réserve de fournir un motif valable ;
- i) Lorsque l'employé est absent en raison de maladie ou d'invalidité pour une période excédant trente (30) mois, en conformité aux principes afférents reliés au *Code ontarien des droits de la personne*.

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

- a) Il est entendu qu'un employé ne sera transféré par l'Hôpital à un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation sans son consentement, sauf dans le cas des affectations temporaires ne dépassant pas six (6) mois. Ces employés affectés temporairement à un poste continuent d'être membres de l'unité d'accréditation.
- b) Un employé qui est transféré à un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation n'accumule pas d'ancienneté, sous réserve du point c) ci-dessous.

Si un employé est réaffecté par l'Hôpital à un poste au sein de l'unité d'accréditation au cours des vingt-quatre (24) mois suivant le transfert, il bénéficie du crédit d'ancienneté accumulé au moment du transfert et recommence à accumuler son ancienneté à compter de la date de son retour au sein de l'unité d'accréditation. Un employé qui ne revient pas au sein de l'unité d'accréditation dans les vingt-quatre (24) mois perd l'ancienneté accumulée dans l'unité d'accréditation.

- c) Si un employé transféré à l'extérieur de l'unité d'accréditation en vertu du point a) ou b) du présent article revient au sein de l'unité d'accréditation dans une période de douze (12) mois, il accumule de l'ancienneté durant la période au cours de laquelle il a été affecté à l'extérieur de l'unité d'accréditation.

6.07 Affichage de poste

Lorsque survient un poste vacant dans une classification couverte par l'unité d'accréditation ou qu'un nouveau poste y est créé par l'Hôpital, ce poste doit être affiché pour une période de sept (7) jours civils consécutifs.

Les candidatures à ces postes vacants doivent être faites de façon électronique, à l'intérieur de ce délai par le mode prescrit.

Les affichages indiquent la classification, le statut, les quarts de travail à titre indicatif, le pointage prédéterminé, le département, le site, l'assignation principale (le cas échéant), le taux salarial et le profil d'exigences. L'horaire maître sera partagé à la demande de l'employé.

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

L'employeur publiera le nom du candidat retenu selon la liste d'ancienneté fournie à l'article 15.09 pour une période de sept (7) jours civils et transmettra cette information au Syndicat.

Les vacances créées par la dotation d'un poste permanent initial seront affichées pour une période de trois (3) jours civils consécutifs, excluant les samedis et les dimanches, ainsi que les congés fériés. Les candidatures à ces postes vacants doivent être faites à l'intérieur de ce délai par le mode prescrit.

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

6.08 Dans le cas de promotion, rétrogradation, mutation, mise à pied, l'Hôpital reconnaît le principe d'ancienneté sous réserve du profil d'exigences basé sur les qualifications et l'expérience.

Si aucun candidat au sein de cette unité d'accréditation n'est retenu pour combler les postes vacants mentionnés au présent article, les employés des autres unités d'accréditation du SCFP à l'emploi de l'Hôpital ayant postulé sont alors considérés conformément aux dispositions ci-dessus, avant que toute autre candidature ne soit prise en considération.

En cas de problème en regard de l'application de cet article, les parties devront se rencontrer pour en discuter.

6.09 Période d'essai/familiarisation

Le candidat auquel le poste est attribué en vertu de l'article 6.08 a droit à une période d'essai/familiarisation pouvant aller jusqu'à quatre cent cinquante (450) heures travaillées durant laquelle l'Hôpital détermine si l'employé peut remplir le poste de façon satisfaisante.

Durant cette période, l'employé peut décider volontairement de retourner à son ancien poste, ou l'Hôpital peut exiger de lui qu'il retourne à son ancien poste, le tout sans perte d'ancienneté, au taux salarial approprié. La vacance subséquente peut être comblée de façon temporaire jusqu'à la fin de la période d'essai.

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

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

Il est entendu que cet article s'applique dans le cas des postes vacants seulement.

6.10 Registre de postes

L'employé qui désire se porter candidat à des postes affichés lorsqu'il est en congé ou en vacances autorisées doit, une (1) semaine avant le début dudit congé, suivre la procédure établie conformément à cette fin par la direction des ressources humaines.

L'employé en congé ou s'étant prévalu de quatre (4) semaines de vacances ou plus, retenu à un poste, doit pouvoir entrer en fonction dans un délai raisonnable. Il est entendu qu'un employé en congé sans solde ou en vacances pourrait avoir à revenir au travail avant la fin du congé pour assumer ses fonctions, si les besoins opérationnels l'exigent.

6.11 Vacances temporaires

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

- a) Si l'Hôpital comble une vacance temporaire de trente (30) jours ou moins, les quarts de travail sont accordés par ancienneté selon les disponibilités exprimées par écrit et l'horaire préétabli selon l'ordre suivant :
1. Aux employés à temps partiel régulier qualifiés du service sous réserve de l'article 6.08, de façon à ce qu'ils puissent combler leur horaire.
 2. Aux employés occasionnels qualifiés du service sous réserve de l'article 6.08.
- b) Au moment de la dotation d'une vacance temporaire prévue de plus de trente (30) jours, l'Hôpital attribue le remplacement par ancienneté selon les disponibilités exprimées, par écrit, selon l'ordre suivant :
1. Aux employés à temps partiel régulier qualifiés du service sous réserve de l'article 6.08.
 2. Aux employés occasionnels qualifiés du service sous réserve de l'article 6.08.

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

Lorsque des employés à temps partiel comblent temporairement des vacances de postes à temps complet, ces employés doivent être considérés comme travaillant à temps partiel régulier, et sont assujettis aux dispositions pertinentes de la convention collective. Lorsqu'il n'est plus nécessaire de combler la vacance temporaire, l'employé réintègre son

ancien poste ou la liste de disponibilités, le cas échéant. Si le poste a été aboli, l'Hôpital s'efforce de réaffecter l'employé à un emploi comparable.

- c) Avant l'application du paragraphe 6.11 A, lorsque la durée prévue de la vacance temporaire est de soixante (60) jours et plus, l'Hôpital peut offrir, par ancienneté, aux employés qualifiés réguliers à temps complet du service, sous réserve de l'article 6.08, la possibilité d'obtenir un horaire à temps complet dont les quarts de travail sont différents. Le cas échéant, le poste de l'employé visé par le présent paragraphe est accordé en remplacement temporaire selon les dispositions du paragraphe 6.11 B, par ancienneté et selon les disponibilités exprimées.

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

L'employé détenant une affectation temporaire dont la fin est prévue dans moins de trente (30) jours du début d'une autre affectation temporaire sera admissible à celle-ci. Advenant le cas où l'affectation temporaire d'un employé prend fin dans plus de trente (30) jours, ce dernier ne pourra être considéré pour celle-ci à moins que cela n'implique l'article 14.08.

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

L'affectation temporaire qui devient vacante suite à ce mouvement de personnel devra alors être à nouveau offerte aux employés qualifiés. Advenant que la vacance restante soit de moins de trente (30) jours, les quarts pourront alors être offerts conformément à l'article 6.11 a).

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

7.01 Heures de travail

La semaine de travail normale pour les employés à temps complet est de soixante-quinze (75) heures par période de paie, divisée en dix (10) jours de sept heures et demie (7,5), excluant une période de repas de trente (30) minutes non rémunérée. Cette période de repas doit être une période ininterrompue, sauf dans les cas d'urgence.

- 7.02** Lors de l'établissement de l'horaire de travail, l'employé à temps complet ne peut être affecté à travailler plus de soixante-quinze (75) heures par période de paie, alors que l'employé à temps partiel ne peut être affecté à

travailler plus de soixante (60) heures dans son poste, comme défini à l'article 1.03 a).

7.03 Définition du temps supplémentaire

Les heures supplémentaires sont définies comme des heures de travail autorisées, excédant la journée de travail régulière ou la semaine de travail régulière comme défini à l'article 7.01.

Le taux du temps supplémentaire est d'une fois et demie (1 ½) le salaire régulier de l'employé. Les employés à temps partiel reçoivent une fois et demie (1 ½) leur taux de salaire régulier pour le temps travaillé au-delà de sept heures et demie (7,5) dans une même journée, ou soixante-quinze (75) heures dans une même période de paie.

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

7.04 Répartition des heures supplémentaires

Les employés du service (incluant les sites satellites) qui sont au travail au moment où l'Hôpital demande qu'un travail exigeant des heures supplémentaires non prévues à l'horaire soit effectué ont la préférence, par ordre d'ancienneté, et à la condition qu'ils soient qualifiés sous réserve de l'article 6.08 pour faire le travail.

Quand il n'y a aucun employé du service immédiatement disponible, les heures supplémentaires sont offertes par ordre d'ancienneté aux employés qualifiés sous réserve de l'article 6.08 du service pour faire le travail requis. L'Hôpital se réserve le droit d'assigner à l'employé qualifié sous réserve de l'article 6.08 du service qui a le moins d'ancienneté, les heures supplémentaires requises s'il n'y a aucun volontaire parmi les employés ayant plus d'ancienneté.

Les heures supplémentaires à l'horaire sont offertes par ordre d'ancienneté aux employés qualifiés sous réserve de l'article 6.08 du service.

7.05 Les employés qui font des heures supplémentaires ne sont pas tenus de prendre des congés en heures normales pour compenser les heures supplémentaires effectuées.

Les congés tenant lieu d'heures supplémentaires peuvent être pris d'un commun accord entre l'employé et l'Hôpital; ce congé doit être l'équivalent au taux de prime gagné par l'employé pour ses heures supplémentaires.

L'employé reçoit le taux de prime gagné pour ses heures supplémentaires séparément, la dernière journée de la dernière période de paie de l'année.

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

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

7.07 Périodes de repos additionnelles

L'employé qui effectue du temps supplémentaire autorisé durant au moins deux (2) heures à la suite d'un quart de travail normal a droit aux pauses et à une période de repas, selon ce à quoi il aurait normalement eu droit pour un quart normal, en fonction du temps supplémentaire effectivement travaillé. Il a aussi droit à une indemnité de repas de 5 \$.

- 7.08** Lors d'un changement d'horaire sans préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures, l'employé doit être rémunéré à son taux horaire normal majoré de moitié durant le premier quart du nouvel horaire.

7.09 Indemnité de présence

Les employés qui se rendent au travail conformément à l'horaire établi, ont la garantie de travailler au moins quatre (4) heures ou, s'il n'y a pas de travail, d'être payés un minimum de quatre (4) heures, sauf si le manque de travail est causé par des motifs complètement hors du contrôle de l'Hôpital. Cette indemnité de présence ne s'applique pas lorsque l'employé a reçu un avis préalable de ne pas se rendre au travail. L'Employeur peut assigner du travail à l'employé durant cette période de quatre (4) heures, à condition que l'employé soit qualifié pour faire le travail en question.

Cette clause ne s'applique pas aux employés à temps partiel qui travaillent moins de sept heures et demie (7,5) par jour. Ces employés reçoivent une indemnité de présence réduite au prorata.

7.10 Échange de congés et de quarts de travail

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

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

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

7.11 Indemnité de service de garde

- a) Un employé qui est tenu de demeurer de garde pour rentrer au travail, en dehors des heures normales de travail prévues pour cet employé en particulier, reçoit une indemnité de garde de 3,30 \$ l'heure pour toutes les heures de garde. Lorsque la période de garde coïncide avec un férié, cette indemnité passe à 4,90 \$ de l'heure pour toutes les heures de garde. Cette indemnité cesse si l'employé est rappelé au travail.
- b) Un employé qui est rappelé au travail après avoir quitté les lieux de l'Hôpital, en dehors des heures normales de travail prévues pour cet employé, doit être rémunéré un minimum de quatre (4) heures à son taux normal majoré du double pour le travail effectué lors de chaque rappel. L'employé qui est rappelé au travail aura la possibilité de prendre un congé compensatoire tenant lieu du paiement de temps supplémentaire comme le prévoit l'article 7.05.

Advenant le cas où plus d'un rappel au travail se chevauche occasionné par des rappels au travail successifs, l'employé n'aura pas droit à plus d'une fois son taux normal majoré du double pour toutes périodes où les rappels au travail se chevauchent.

Dans le cas où la période de rappel au travail chevauche et se prolonge durant le quart de travail normal de l'employé, celui-ci recevra une rémunération de quatre (4) heures à son taux normal majoré du double et recevra son taux horaire normal pour le reste des heures de son quart régulier.

Le fait de quitter les lieux de l'Hôpital, comme mentionné précédemment, ne sera pas applicable lorsque l'employé demeure à l'Hôpital en vertu d'une entente avec.

7.12 Appels téléphoniques

Lorsque l'employé de garde répond à des appels téléphoniques sans que cela occasionne un déplacement, ce dernier sera rémunéré au taux horaire normal, majoré de moitié, pour un minimum de trente (30) minutes ou pour la durée de l'appel (soit le plus avantageux). L'employé tient un registre de

tous les appels et le soumet à son supérieur immédiat. La prime de disponibilité est reconnue par quart de travail indépendamment des appels téléphoniques, lorsque des déplacements ne sont pas nécessaires. Toutefois, si l'employé doit se déplacer, il sera rémunéré selon la clause 7.11 b). L'employé ne peut toucher la rémunération pour d'autres appels reçus au cours du même intervalle de trente (30) minutes.

7.13 Prime – appels au domicile

Pour toute intervention effectuée à partir du domicile, l'employé qui n'est pas de garde sera rémunéré à son taux horaire normal pour la durée de l'appel. L'employé tient un registre de tous les appels et le soumet à son supérieur immédiat.

7.14 Indemnité de déplacement

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

7.15 Affichages des horaires de travail

Pour toutes les classifications :

- a) L'horaire de travail normal des employés à temps complet doit être affiché au tableau d'affichage deux (2) semaines avant le début de leur semaine de travail. Les heures quotidiennes de travail sont continues sauf pour la période des repas. Les horaires sont constitués de quatre (4), six (6) ou huit (8) semaines consécutives, selon les besoins opérationnels, et ne doivent pas être modifiés à moins d'un avis de vingt-quatre (24) heures. Avant de modifier l'horaire d'un employé à temps complet, l'Hôpital s'efforce d'utiliser un employé à temps partiel régulier ou un employé occasionnel pour compléter les besoins en personnel.

Aux fins d'application de la présente disposition, l'employé à temps partiel et occasionnel doit fournir sa disponibilité au moins quatre (4) semaines avant l'entrée en vigueur de l'horaire du mois suivant.

- b) L'horaire normal de travail des employés réguliers à temps partiel doit être affiché par la méthode prescrite sur un horaire maître quatorze (14) jours avant le début de leur semaine de travail. Les heures quotidiennes de travail sont continues sauf pour la période de repas.

- c) L'Hôpital informera le syndicat lorsque les horaires changeront de quatre (4) à six (6) ou à huit (8) semaines. L'Hôpital accepte de discuter avec le Syndicat, au besoin, des changements majeurs ou des améliorations aux horaires prévus dans des secteurs ou départements particuliers avant leur implantation. De plus, l'Hôpital accepte de discuter des propositions émanant du Syndicat relativement à des changements ou améliorations majeurs aux horaires dans des secteurs particuliers.
- d) Advenant un changement à l'horaire affichée d'un employé conformément à a) et b) ci-haut avec moins de vingt-quatre (24) heures d'avis, l'employé sera rémunéré au taux de temps supplémentaire d'une fois et demie (1 ½) son salaire régulier pour toutes les heures travaillées pour lesquelles il n'était pas prévu à l'horaire.

7.16 Jours de travail consécutifs

Il est entendu qu'aucun employé, à temps complet, ne sera tenu de travailler plus de sept (7) jours consécutifs dans une même semaine de travail. Si, cependant, les exigences du service demandaient qu'un employé travaille plus de sept (7) jours consécutifs, il devrait être payé au taux du temps supplémentaire pour toutes les heures travaillées après ces sept (7) jours consécutifs. Il est entendu que lors de longs weekends (fériés), il n'y aura pas de superposition de primes.

Nonobstant ce qui précède, si un employé demande de travailler un plus grand nombre de jours consécutifs afin d'obtenir plus de jours de congé (par exemple, dix (10) jours de travail suivis de quatre (4) jours de congé) et que les besoins opérationnels le permettent, l'Hôpital peut acquiescer à une telle demande et, le cas échéant, le taux majoré des heures supplémentaires ne s'applique pas.

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

7.17 Quarts de travail

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

L'employé occasionnel s'engage à être disponible conformément aux dispositions suivantes :

- Type A
- i) Quatre quarts de travail par période de paie dont :
 - a. Une (1) fin de semaine par période de paie, sauf pendant la période de congés annuels à laquelle l'employé a droit ;
 - b. La disponibilité fournie pour deux quarts de travail sur quatre doit être de soir ou de nuit.
 - ii) 50 % des jours fériés, dont une des périodes suivantes :
 - a. Noël et le lendemain de Noël ;
 - b. Le Jour de l'an et le lendemain du Jour de l'an.
 - iii) Selon la rotation déterminée par le service.

- Type B :
- i) Deux quarts de travail de fin de semaine par période de quatre semaines (référence article 14.14).

Informe l'Hôpital, par écrit, de sa disponibilité conformément à l'article 7.15.

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

Les quarts de travail et les orientations aux différents secteurs seront offerts aux employés occasionnels de type A par ancienneté premièrement et seront offerts aux employés occasionnels de type B par la suite.

Obligations employé occasionnel-retraité :

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

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

Obligations employé occasionnel-étudiant :

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

7.18 Changement de quart

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

Cet article ne s'applique pas si l'employé se rend disponible pour travailler un quart additionnel, ou lors d'un échange comme défini à l'article 7.10, tout en sachant que la période de repos prévue ci-haut ne sera pas respectée.

7.19 Pause et repas

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

Une période de trente (30) minutes non rémunérée par quart de travail normal est allouée pour le repas. Cette période ne peut être placée au début ou à la fin du quart de travail, à moins d'avoir obtenu, au préalable, une autorisation du supérieur immédiat. Advenant qu'il y ait une situation urgente nécessitant que l'employé ne puisse prendre la période de repas sur le quart de nuit prévue entre 2h30 et 4h00, l'article 7.03 s'appliquera.

7.20 Changement d'heure (heure normale – heure avancée)

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

7.21 Jours de repos hebdomadaires

Les jours de repos hebdomadaires doivent être consécutifs et, lorsque cela est possible, être planifiés de façon à distribuer également les fins de semaine de congé. Les employés qui travaillent régulièrement cinq (5) quarts par semaine recevront au minimum une fin de semaine de congé sur deux (2).

Dans un effort visant à accorder aux employés à temps complet de certains secteurs une fin de semaine de congé sur deux (2), leurs jours de repos de l'autre semaine pourront être séparés.

Si l'Hôpital détermine qu'il en a la capacité, il peut donner une fin de semaine de congé sur deux (2) là où c'est possible.

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

7.22 Pour la période comprise entre le 22 décembre et le 5 janvier, les employés à temps complet peuvent déclarer leur disponibilité à travailler au moins trois (3) jours consécutifs qui inclut le jour de Noël/lendemain de Noël ou le Jour de l'An/lendemain du Jour de l'An. L'ancienneté est ce qui servira à établir quel employé sera tenu de travailler l'une ou l'autre des Fêtes, et ce, en fonction des besoins opérationnels du département. Il est à noter que cet article ne s'applique pas aux employés bénéficiant d'un horaire comportant des quarts de travail prolongés.

7.23 Indemnité de déplacement :

Lorsque l'employé doit se déplacer, à la demande de l'Hôpital, à l'intérieur d'un même quart de travail, l'Hôpital défraiera uniquement les frais de déplacement associés au kilométrage pour se rendre à l'autre site conformément à la politique de l'Hôpital.

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

8.01 Avis et comité des réaffectations

Le présent article s'applique uniquement aux employés à temps complet et aux employés à temps partiel.

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

a) Avis

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

- i) donner au syndicat un avis écrit d'au moins cinq (5) mois avant la mise à pied ou l'élimination du poste proposée;
- ii) donner aux employés qui seront mis à pied un avis de mise à pied 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.

Dans l'éventualité de la suppression d'un poste vacant ou si l'Hôpital décide de ne pas doter un poste vacant, le Syndicat est avisé de cette décision au moment où elle est prise.

L'Hôpital fournira alors au Syndicat les précisions entourant les motifs de la mise à pied ou de la suppression du poste.

b) Redéploiement

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

- i) l'employé est redéployé à un poste permanent approprié à l'Hôpital tenant compte de ses qualifications, sous réserve de l'article 6.08, et de ses exigences en matière de formation ;
- ii) le redéploiement de l'employé n'entraîne pas de réduction de son taux de salaire ou de ses heures de travail ;
- iii) l'emploi auquel l'employé est redéployé soit situé dans la région immédiate de son emploi original ;
- iv) l'emploi auquel l'employé est redéployé soit au même quart, ou à un quart ou une rotation de quarts très semblable ;
- v) lorsque plus d'un employé doivent être redéployés conformément à la présente disposition, les employés redéployés auront le droit de choisir parmi les postes vacants appropriés auxquels ils sont redéployés par ordre inverse d'ancienneté, dans la mesure où ces choix n'entraînent pas de mise à pied ou de supplantation. Il incombe à l'Hôpital de faire la preuve que les conditions qui précèdent ont été satisfaites en cas de différend. L'Hôpital doit aussi trouver un accommodement raisonnable pour tout employé redéployé qui pourrait avoir à subir des conséquences personnelles difficiles parce qu'il a été redéployé conformément à la présente disposition. Tout poste vacant auquel un employé est redéployé, conformément au paragraphe (b) ci-dessus, n'a pas besoin d'être affiché.

Il est entendu que dans tous les cas de redéploiement, l'employé bénéficie d'une orientation.

c) Comité des réaffectations

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

i) Mandat du comité

Le mandat du comité des réaffectations est le suivant :

- 1) D'identifier et de présenter des solutions de rechange aux mises à pied ou aux éliminations des postes visés, incluant, mais sans s'y limiter, identifier le travail qui serait autrement confié aux employés de l'unité d'accréditation et qui est actuellement sous-traité par l'Hôpital, qui pourrait être effectué par des employés qui sont ou pourraient être mis à pied.
- 2) D'identifier les postes vacants au sein de l'Hôpital ou les postes qui sont actuellement dotés, mais qui deviendront vacants dans les douze (12) mois, et qui :
 - a) Font partie de l'unité d'accréditation ; ou
 - b) Font partie d'une autre unité d'accréditation du SCFP ; ou
 - c) Ne sont pas couverts par une convention collective.
- 3) De déterminer les besoins de recyclage des employés et, le cas échéant, de faciliter la formation déterminée pour les employés qui sont ou seraient autrement mis à pied.
- 4) Sous réserve du paragraphe 8.04, l'Hôpital accorde les postes vacants aux employés mis à pied ou qui le seraient autrement, par ordre d'ancienneté si, avec une formation d'au plus six (6) mois, l'employé possède les qualifications, établies conformément à l'article 6.08.
- 5) Un différend découlant des procédures précédentes peut être soumis à titre de grief dès l'étape 2.

ii) Composition du comité

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

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

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

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

iii) Divulgence de l'information

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

iv) Solutions de rechange

Le comité des réaffectations ou les membres du comité, si ces derniers ne parviennent pas au consensus, proposent au directeur général et au conseil d'administration de l'Hôpital des solutions de rechange aux mises à pied.

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

8.02 Indemnité de retraite

- a) Avant d'émettre un avis de mise à pied, conformément à la disposition 8.01a) ii) pour toute classification d'emploi, l'Hôpital offre 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 est équivalent au nombre d'employés, dans la même classification, qui recevraient autrement un préavis de mise à pied en vertu de la disposition 8.01a) ii).

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

- b) Si, après avoir présenté des offres de retraite anticipée, des avis individuels de mise à pied sont toujours nécessaires, l'Hôpital doit, avant d'émettre ces avis, offrir une option de retraite anticipée volontaire conformément aux conditions suivantes :
- i) L'Hôpital doit d'abord présenter des offres dans les classifications au sein des services où des mises à pied auraient autrement lieu. Si un plus grand nombre d'employés que nécessaire sont intéressés, l'Hôpital prend sa décision en fonction de l'ancienneté.
 - ii) Si un nombre insuffisant d'employés dans le service visé acceptent l'offre, l'Hôpital présente l'offre aux employés qualifiés, sous réserve de l'article 6.08, de la même classification dans d'autres services. Si un plus grand nombre d'employés que nécessaire sont intéressés, l'Hôpital prend sa décision en fonction de l'ancienneté et des contraintes organisationnelles.
 - iii) En aucun cas l'Hôpital n'approuve la demande d'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 qualifications voulues, conformément à l'article 6.08 pour faire le travail disponible.
 - iv) Le nombre d'options de retraite anticipée volontaire approuvées par l'Hôpital ne doit pas dépasser le nombre d'employés dans cette classification qui seraient autrement mis à pied. La dernière journée d'emploi pour un employé qui accepte une option de retraite anticipée volontaire est à la discrétion de l'Hôpital et a lieu au plus tôt trente (30)

jours civils immédiatement après l'acceptation écrite de l'offre par l'employé.

8.03 Sous-traitance

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

8.04 Mise à pied et rappel

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

- a) Accepter la mise à pied ; ou
- b) Opter pour l'indemnité de cessation d'emploi, conformément à la disposition 8.06 ; ou
- c) Opter de prendre sa retraite, s'il y est admissible, conformément au Régime de retraite des hôpitaux de l'Ontario (RRHO), comme il est décrit à la disposition 8.02 ; ou
- d) Supplanter un autre employé qui possède moins d'ancienneté et qui occupe un poste à l'intérieur de l'unité d'accréditation rémunéré au même niveau ou à un niveau inférieur, si l'employé visé par la mise à pied possède les qualifications, conformément à l'article 6.08.

L'employé ainsi supplanté est considéré comme mis à pied et a droit aux avantages de l'avis, conformément au paragraphe 8.01. L'employé qui décide d'exercer son droit de supplanter un autre employé ayant moins d'ancienneté doit aviser l'Hôpital de son intention et du poste réclamé dans les sept (7) jours suivant la réception de l'avis de mise à pied.

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

- e) Advenant qu'aucun employé n'ait moins d'ancienneté dans la même classification ou dans une classification inférieure ou dans une classification avec un salaire identique, au sens du présent article, un employé mis à pied a le droit de supplanter un autre employé qui a moins d'ancienneté dans une classification supérieure dans l'unité d'accréditation, à condition de posséder les qualifications, conformément à l'article 6.08, avec une orientation, mais sans formation additionnelle.
- f) L'employé visé par une mise à pied autre qu'une mise à pied permanente ou de longue durée, incluant un employé à temps complet dont les heures de travail sont, sous réserve de l'article 7.01, réduites, aura le droit d'accepter cette mise à pied ou de déplacer un autre employé conformément aux paragraphes a) et d) ci-dessus.
- g) Aucun employé à temps plein au sein de l'unité d'accréditation ne sera mis à pied dans le but d'attribuer ses fonctions à un ou plusieurs employés à temps partiel.
- h) Si un employé est mis à pied, l'Hôpital continuera de payer sa part des primes d'avantages assurés jusqu'à la fin du mois durant lequel la mise à pied aura lieu.

Rappel au travail

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

Advenant que le poste ne soit pas pourvu à la suite de l'application de la procédure d'affichage, l'employé mis à pied a la possibilité, selon l'ordre d'ancienneté, d'être rappelé au travail, à la condition que cet employé possède les qualifications, conformément à l'article 6.08.
- j) L'employé rappelé au travail dans une classification différente de celle de laquelle il a été mis à pied a le privilège de reprendre le poste qu'il occupait avant d'être mis à pied si ce poste devient vacant dans les six (6) mois suivants le rappel au travail de l'employé.
- k) Aucun nouvel employé n'est embauché tant que toutes les personnes mises à pied n'ont pas eu la possibilité de retourner au travail ou ont omis de le faire, conformément aux dispositions visant la perte d'ancienneté, ou encore si ces personnes ont été jugées non qualifiées aux termes de l'article 6.08.

- l) L'Hôpital avise l'employé par courrier recommandé de la possibilité de rappel qui s'offre à lui; cet avis est envoyé à l'adresse la plus récente figurant dans les dossiers de l'Hôpital (cet avis est considéré comme ayant été reçu deux (2) jours après son envoi). L'avis précise le poste auquel l'employé est admissible, aux fins de rappel, ainsi que la date et l'heure auxquelles l'employé doit se présenter au travail. Il incombe entièrement à l'employé de s'assurer que son adresse exacte figure dans les dossiers de l'Hôpital.

8.05 Recyclage

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

Advenant le cas où, avec le bénéfice d'une période de formation d'au plus six (6) mois, l'employé qui a accepté sa mise à pied ou qui a été incapable de supplanter un autre employé puisse être réaffecté, au sein de l'Hôpital, à un poste désigné par le comité des réaffectations, conformément à la disposition 8.01c) i):

- i) Les possibilités de pourvoir des postes vacants identifiés par le comité des réaffectations de l'Hôpital, grâce au recyclage, sont offertes, selon l'ancienneté, aux employés visés par le paragraphe précédent qui présentent une demande et qui possèderaient les qualifications conformément à l'article 6.08 si on leur fournissait une période de recyclage, jusqu'à ce que la liste des possibilités ait été entièrement épuisée.

Des possibilités de pourvoir des postes à l'extérieur de l'unité d'accréditation du SCFP peuvent être offertes à la discrétion de l'Hôpital.

- ii) L'Hôpital et le Syndicat travaillent de façon concertée de manière à s'assurer que les employés qui ont reçu un avis de mise à pied permanent et pour lesquels le recyclage a été approuvé, dans le but de prévenir leur mise à pied, bénéficient d'un horaire ajusté leur permettant de suivre leur formation de recyclage; les exigences relatives aux horaires et à l'ancienneté pourront être annulées si les parties en conviennent d'un commun accord. Le comité des réaffectations demandera la disponibilité des fonds de tout programme de recyclage fédéral ou provincial pour couvrir les frais des droits de scolarité, des manuels et de tout déplacement, ainsi que de tous les salaires qui peuvent être remplacés en vertu des conditions d'un tel programme.
- iii) Outre la formation sur place offerte par l'Hôpital, tout employé visé par une mise à pied qui nécessite un congé autorisé pour

entreprendre un programme de recyclage, conformément à ce qui précède, est autorisé à prendre un congé sans solde n'excédant pas six (6) mois en tenant compte des besoins opérationnels.

- iv) Les employés mis à pied qui ont été retenus pour suivre le cours de recyclage afin d'acquérir les compétences voulues pour pourvoir un poste vacant à l'Hôpital continuent de recevoir des avantages assurés.

b) Placement

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

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

8.06 Indemnité de fin d'emploi

- a) Si un employé démissionne dans les trente (30) jours suivant la réception de son avis de mise à pied, selon lequel son poste sera éliminé, conformément à la disposition 8.01a) ii), il est 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 (3 000 \$).
- b) Si un employé démissionne après les trente (30) jours suivant la réception de son avis de mise à pied, selon lequel son poste sera éliminé, conformément à la disposition 8.01a) ii), il est 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 (1 250 \$).

8.07 Traitement des avantages en cas de mise à pied

(La clause suivante s'applique aux employés à temps complet seulement)

Si un employé est mis à pied, l'Hôpital continue de payer sa part des primes d'avantages assurés jusqu'à la fin du mois au cours duquel la mise à pied a lieu.

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

8.08 Changements technologiques

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

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

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

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

ARTICLE 9 - JOURS FÉRIÉS

9.01 (Cet article s'applique uniquement aux employés à temps complet)

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

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

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

9.02 Définition, conditions et calcul du salaire de congé

(La clause suivante s'applique uniquement aux employés à temps complet)

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

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

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

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

9.03 Coïncidence avec un autre congé

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

9.04 Taux de salaire

- a) L'employé à temps complet qui doit travailler lorsque survient un jour férié conformément à la liste prévue à l'article 9.01, est payé au taux majoré (1 ½), et a droit à un autre jour de congé payé consécutif à deux (2) de ses jours de congé hebdomadaires consécutifs normaux, dans la mesure du possible, sous réserve d'une entente entre l'employé et son supérieur immédiat. Tout congé non accordé est payé au 1^{er} juillet de chaque année.
- b) Lorsqu'on requiert d'un employé qu'il travaille des heures supplémentaires en plus de ses heures prévues à l'horaire lors d'un jour férié, l'employé est payé le double (2) de son taux horaire régulier pour toutes les heures supplémentaires autorisées.

9.05 L'employé à temps partiel qui doit travailler lorsque survient un jour férié conformément à la liste prévue à l'article 9.01 est rémunéré au taux d'une fois et demie (1,5) son salaire normal à l'égard des heures durant lesquelles il aura travaillé.

9.06 **Lorsque le jour d'un congé férié suit ou précède une fin de semaine, l'employé qui travaille la fin de semaine complète sera alors prévu à l'horaire le jour du congé férié.** Dans le cas où aucun employé ne travaillerait la fin de semaine complète, ou si celui-ci tombe en milieu de semaine, le jour férié est alors offert par ancienneté.

ARTICLE 10 - CONGÉ ANNUEL

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

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

- a) Un employé qui a accompli un (1) an, mais moins de trois (3) ans de service continu a droit à trois (3) semaines de congé annuel payé ;
- b) Un employé qui a accompli trois (3) ans, mais moins de douze (12) ans de service continu a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payé ;
- c) Un employé qui a accompli douze (12) ans, mais moins de vingt (20) ans de service continu a droit à cinq (5) semaines de congé annuel payé ;

- d) Un employé qui a accompli vingt (20) ans, mais moins de vingt-sept (27) ans de service continu a droit à six (6) semaines de congé annuel payé ;
- e) Un employé qui a accompli vingt-sept (27) ans ou plus de service continu a droit à sept (7) semaines de congé annuel payé ;
- f) L'indemnité de congé annuel est calculée en tenant compte du salaire normal de l'employé, multiplié par ses heures normales de travail hebdomadaire, sous réserve de l'application de l'article 6.04 (effet d'absence).

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

Pour les 1 650 premières heures de service continu	6 %
Après 4 950 heures de service continu	8 %
Après 19 800 heures de service continu	10 %
Après 33 000 heures de service continu	12 %
Après 44 550 heures de service continu	14 %

Les employés à temps partiel, incluant les employés occasionnels, accumulent du service aux fins de la progression sur l'échelle des vacances, à raison d'un an pour chaque tranche de 1 650 heures effectuées.

10.04 Pour le calcul des vacances, l'employé à temps partiel dont le statut a changé à celui de temps complet et vice-versa, se voit reconnaître son service sur la base de l'équivalence précisée à l'article 6.02.

10.05 Maladie grave pendant le congé annuel

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

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

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

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

Nonobstant ce qui précède, un maximum de trois (3) semaines de congé annuel est accordé durant les périodes de forte demande.

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

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

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

10.07 Lors d'une situation imprévue nécessitant un changement à l'horaire prévu des congés annuels, l'Hôpital s'efforce de s'entendre à l'amiable avec l'employé ou les employés impliqué(s). À défaut d'entente, l'employé comptant le moins d'ancienneté dans la classification touchée est affecté au poste de travail en question, à condition qu'il puisse accomplir toutes les tâches requises par le poste.

10.08 Choix de congés annuels

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

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

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

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

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

Au plus tard le 15 septembre de chaque année, les dates de choix de vacances seront affichées par service, ainsi que la liste d'ancienneté à jour, pour une période de quatorze (14) jours. Les employés doivent remplir le formulaire électronique fourni, qui sera automatiquement retourné à leur supérieur immédiat ou à la personne désignée par ce dernier, avec leurs demandes de congé annuel pour la période du 1er décembre au 31 mai, et ce, avant le 1er octobre. L'employé qui ne soumet pas son choix de vacances par cette date perd son privilège et est considéré comme ayant renoncé à se prévaloir de son droit de vacances pour la période en question. Il peut toutefois soumettre une demande à son supérieur immédiat, mais doit comprendre qu'il exerce son choix en dernier lieu. En aucune circonstance, il ne peut déplacer un employé ayant exprimé son choix en temps opportun.

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

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

10.10 Deuil durant le congé annuel

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

La partie du congé annuel de l'employé qui est réputée être un congé de deuil en vertu des présentes dispositions n'est pas déduite des crédits de congés annuels de l'employé.

10.11 Report des vacances

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

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

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

ARTICLE 11 - RÉGIME DE CONGÉS DE MALADIE

(Les articles 11.01 et 11.02 ne s'appliquent qu'aux employés à temps complet)

11.01 Au début de chaque année, l'employé dispose d'un total de douze (12) jours de congé de maladie. L'employé embauché après le 1^{er} janvier de chaque année bénéficie d'une proportion de ces jours fondée sur la date d'entrée en fonction. Ces congés ne peuvent être utilisés avant que ne soient complétés trois (3) mois de service continu comme employé à temps complet.

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

11.02 Un maximum de cinquante pour cent (50 %) des journées non utilisées sont monnayées la dernière journée de la dernière période de paie de l'année et ne peuvent pas se cumuler sur plus d'une année. L'employé dont l'emploi a pris fin en cours d'année bénéficie, à sa date de départ, du paiement de ses jours de maladie accumulés au prorata et non utilisés.

11.03 Maladie ou accident de travail

- a) Un employé à temps complet qui s'absente de son travail à la suite d'une maladie ou blessure subie au travail et qui attend, depuis plus d'une période complète de paie, l'approbation d'une demande à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents de travail (CSPAAT), peut demander de lui verser la moindre des sommes suivantes:
- L'équivalent du montant des prestations qu'il toucherait de la CSPAAT si sa demande était approuvée ; ou
 - La prestation à laquelle il aurait droit en vertu de la clause du régime d'invalidité de courte durée.

L'Hôpital remet à l'employé le montant en question si celui-ci peut prouver, à la satisfaction de l'Hôpital, qu'il souffre d'incapacité et à la condition qu'il s'engage par écrit, à la satisfaction de l'Hôpital, à rembourser tout paiement que celui-ci aura versé, lorsque la CSPAAT aura statué sur sa demande. Si la CSPAAT refuse d'indemniser l'employé, les sommes qui lui auront été versées seront remboursées à partir des prestations auxquelles il aurait droit en vertu de la clause du régime d'invalidité de courte durée. Tout paiement qui lui sera fait en vertu de cette disposition se poursuivra jusqu'à concurrence de dix-sept (17) semaines.

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

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

11.04 *(Les articles 11.04 à 11.07 s'appliquent à tous les employés)*

L'employé qui est dans l'impossibilité de se présenter au travail pour cause de maladie ou autre doit en aviser son supérieur conformément aux périodes d'avis précisées ci-après, sauf en cas d'impossibilité absolue. La période d'avis de l'employé travaillant sur le quart de jour est d'au moins une heure avant le début de son quart régulier, tandis que la période d'avis de l'employé travaillant sur les quarts de soirée et de nuit est d'au moins deux (2) heures.

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

11.06 L'Hôpital peut, à sa discrétion, demander un certificat du médecin traitant de l'employé. Cependant, dès que l'absence est supérieure à trois (3) jours consécutifs, un certificat médical doit être soumis.

11.07 Tous les certificats médicaux doivent être acheminés au Service de santé et sécurité au travail. L'Hôpital doit rembourser le coût d'un certificat médical exigé d'un employé.

11.08 Régime d'assurance invalidité

L'Hôpital convient de défrayer soixante-dix pour cent (70 %) de la prime facturée du régime d'assurance invalidité courte durée et soixante-dix pour cent (70 %) de la prime facturée du régime invalidité prolongée pourvu que l'employé défraie le reste de la prime par l'entremise de la retenue sur salaire.

11.09 Après trois (3) mois de service continu, l'employé est admissible au régime d'assurance invalidité.

a) Le régime d'invalidité de courte durée garantit à l'employé des prestations égales à quatre-vingts pour cent (80 %) de son revenu hebdomadaire jusqu'à concurrence du maximum prévu par le régime, pour une période maximale de dix-sept (17) semaines. Le paiement de l'indemnité commence la sixième (6^e) journée d'invalidité résultant d'un accident, d'une maladie ou d'une blessure.

b) Les prestations du régime d'invalidité prolongée commencent après la dix-septième (17^e) semaine couverte par le régime d'invalidité de courte durée et représentent quatre-vingts pour cent (80 %) du revenu mensuel, jusqu'à concurrence du maximum prévu par le régime, tant que l'employé répond aux exigences du régime quant à l'invalidité.

ARTICLE 12 - CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL

12.01 Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario*, sous réserve des amendements prévus dans le présent article.

Pour avoir droit au congé de maternité, l'employée doit avoir accumulé treize (13) semaines de service continu.

12.02 Le congé peut commencer en tout temps durant la grossesse lorsque le médecin traitant de l'employée le recommande. Cependant, l'Hôpital peut exiger qu'une employée commence son congé de maternité à un temps où son état ne lui permet plus de remplir convenablement ses fonctions, ou lorsque sa grossesse l'empêche d'exécuter son travail.

12.03 Préavis

L'employée doit aviser l'Hôpital par écrit au moins quatre (4) semaines à l'avance de la date prévue de son départ et de la date prévue de son retour. À ce moment, elle doit également fournir à l'Hôpital un certificat médical émis par un médecin-praticien autorisé par la loi, confirmant la date prévue de l'accouchement.

12.04 L'employée doit confirmer son intention de reprendre le travail à la date prévue à l'article 12.03 en faisant parvenir un avis écrit à l'Hôpital au moins deux (2) semaines avant cette date prévue. L'employée est réintégrée dans ses fonctions antérieures. Si le poste est aboli, les dispositions de l'article 8.00 s'appliquent.

12.05 Prestations

Sur confirmation de l'assurance-emploi de l'opportunité du Régime de prestations d'assurance-emploi supplémentaire de l'Hôpital, une employée qui est en congé de maternité, conformément aux dispositions de la présente convention collective, et qui touche des prestations d'assurance-emploi pendant sa grossesse, a droit à la prestation d'assurance-emploi supplémentaire. Cette prestation est l'équivalent de la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de ses revenus hebdomadaires réguliers et le total de ses prestations hebdomadaires d'assurance-emploi et de tous les autres revenus. Le versement de cette prestation commence après le délai de carence d'une (1) semaine prévue par la *Loi de l'assurance-emploi*, et se poursuit tant que l'employée touchera des prestations, sans toutefois dépasser quinze (15) semaines.

L'employée doit remettre à l'Hôpital le talon du chèque d'assurance-emploi comme preuve qu'elle touche des prestations d'assurance-emploi pendant sa grossesse. Les revenus hebdomadaires normaux de l'employée sont établis en multipliant le taux de salaire normal qu'elle touchait le jour précédant le début du congé par le nombre normal de ses heures hebdomadaires de travail.

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

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

12.06 L'Hôpital assure la continuité des avantages sociaux et paie sa part des coûts pour une période maximale de **dix-huit (18)** semaines durant le congé de maternité de l'employée à temps complet.

L'Hôpital continue de payer le pourcentage (%) en lieu des avantages sociaux, ainsi que sa part des cotisations au Régime de retraite, durant le congé de maternité de l'employée à temps partiel, c'est-à-dire pour une période de **dix-huit (18)** semaines. L'Hôpital inscrit ces avantages au titre du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi auprès de la Commission de l'assurance-emploi.

Les crédits de service et d'ancienneté s'accumulent pour une période pouvant aller jusqu'à **dix-huit (18)** semaines pendant que l'employée est en congé de maternité.

12.07 Congé parental

a) Les congés parentaux sont accordés conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario*, sous réserve des amendements prévus dans le présent article.

Pour avoir droit au congé parental, l'employé doit avoir accumulé treize (13) semaines de service continu.

b) L'employé qui est admissible au congé parental, autre qu'un parent adoptif, doit aviser l'Hôpital par écrit au moins quatre (4) semaines à l'avance de la date prévue de son départ et de la date prévue de son retour.

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

c) L'employé qui devient parent adoptif doit aviser l'Hôpital le plus tôt possible dès qu'il s'est qualifié pour adopter un enfant, et demander un congé, par écrit, dès la réception de la confirmation de l'adoption prochaine. Si l'employé ne peut demander son congé par écrit parce que la confirmation de l'adoption lui est parvenue trop tard, il peut en faire la demande verbalement, puis soumettre par la suite les documents écrits.

L'employé qui devient parent adoptif peut prolonger son congé parental aussi longtemps que l'exigera l'agence d'adoption, jusqu'à concurrence de six (6) mois. L'employé doit confirmer à l'Hôpital, par écrit, son intention de retourner au travail à la date approuvée à l'origine aux termes du sous-paragraphe b) ci-dessus, au moins deux (2) semaines avant la date prévue de son retour.

L'employé est réintégré dans ses fonctions antérieures. Si le poste est aboli, les dispositions de l'article 8.00 s'appliquent.

- d) Dès que la Commission de l'assurance-emploi aura confirmé le bien-fondé du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi de l'Hôpital, l'employé qui, selon les dispositions de la présente convention, est en congé parental et a présenté une demande et a commencé à recevoir ses prestations d'assurance-emploi pour congé parental, conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*, reçoit des prestations supplémentaires d'assurance-emploi pendant une période n'excédant pas onze (11) semaines. Ce supplément équivaudra à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son salaire hebdomadaire normal, et la somme de ses prestations hebdomadaires d'assurance-emploi et tout autre revenu. Le talon de chèque de prestations d'assurance-emploi envoyé à l'Hôpital constitue la preuve que l'employé bénéficie de prestations d'assurance-emploi pour congé parental.

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

- e) En plus de ce qui précède, l'Hôpital verse à l'employé quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son revenu hebdomadaire normal durant la première semaine de congé, en attendant qu'il reçoive des prestations d'assurance-emploi
- f) L'employé n'a aucun droit acquis autre que celui de recevoir des prestations pour la période couverte par l'assurance-emploi. Le régime prévoit que tout paiement afférent à la rémunération annuelle garantie, au salaire différé ou aux indemnités de départ n'est ni réduit ni accru par les prestations reçues aux termes de ce régime.
- g) Sous réserve de tout changement relatif au statut de l'employé qui se serait produit s'il n'avait pas été en congé parental, l'employé reprend les fonctions qu'il occupait avant son congé, suivant le même quart de travail, dans le même département et au même taux de salaire.

12.08 L'Hôpital assure la continuité des avantages sociaux et paie sa part des coûts pour une période maximale de soixante et une (61) semaines suivant le début du congé parental lorsque l'employée à temps complet a aussi bénéficié du congé de maternité ou pour une période de soixante-trois (63) semaines suivant le début du congé parental, pendant que l'employé à temps complet est en congé parental.

L'Hôpital continue de payer le pourcentage (%) en lieu des avantages sociaux ainsi que sa part des cotisations au Régime de retraite durant le congé parental de l'employé à temps partiel, à concurrence de dix (10) semaines. L'Hôpital déclare ces avantages auprès de la Commission de l'assurance-emploi.

12.09 Les crédits de service et d'ancienneté s'accumulent pendant une période pouvant aller jusqu'à soixante et une (61) semaines après le début du congé parental si l'employée a aussi bénéficié du congé de maternité. Dans les autres cas, les crédits de service et d'ancienneté s'accumulent jusqu'à soixante-trois (63) semaines après le début du congé parental.

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

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

ARTICLE 14 - SALAIRES

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

14.02 Expérience reconnue à l'embauche

À l'embauche, l'expérience dans un même titre d'emploi ou, le cas échéant, l'expérience valable dans un titre d'emploi comparable est reconnue à raison d'une (1) année pour une (1) année.

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

14.03 Expérience reconnue en cours d'emploi

Un employé qui exerce le même titre d'emploi ailleurs qu'à l'Hôpital Montfort ou qui possède une expérience valable dans un titre d'emploi comparable voit son expérience reconnue à raison d'une (1) année pour une (1) année.

L'employé doit fournir une attestation de son expérience afin que l'Hôpital puisse en déterminer la pertinence.

14.04 Avantages des employés à temps partiel

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

14.05 La date anniversaire de l'employé à temps complet aux fins d'augmentation dans son échelle de salaire est la date de l'embauche, la date de son changement de statut, d'une promotion, d'une rétrogradation ou autres, comme prévu aux articles 14.07 et 14.08.

14.06 Le personnel régulier à temps partiel et le personnel occasionnel accumulent du service aux fins de la progression sur l'échelle salariale sur la base d'une année pour chaque 1 650 heures travaillées.

14.07 Mutation, promotion, rétrogradation, changement de statut

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

14.08 Mutation temporaire

Lorsqu'un employé doit temporairement effectuer les tâches et assumer les responsabilités d'un poste pour une durée de plus de trente (30) jours et dont le salaire est plus élevé dans l'unité d'accréditation, il reçoit le taux immédiatement supérieur au sien, dans l'échelle de salaire dudit poste pour toutes les heures travaillées.

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

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

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

14.11 Un employé qui a obtenu un poste à la suite d'un affichage et qui, en conséquence, est transféré à une classification inférieure au sein de l'unité d'accréditation reçoit un salaire correspondant à son échelon.

14.12 Primes de soirée et de nuit

Au 1^{er} avril 2022, l'employé reçoit une majoration de 2,06 \$ l'heure lorsque la majorité de ses heures quotidiennes de travail s'inscrit dans la période de temps comprise entre 15 h 30 et 23 h 30.

Au 1^{er} avril 2022, l'employé reçoit une majoration de 2,49 \$ l'heure lorsque la majorité de ses heures quotidiennes de travail s'inscrit dans la période de temps comprise entre 23 h 30 et 7 h 30.

Au 1^{er} avril 2023, l'employé reçoit une majoration de 2,11 \$ l'heure lorsque la majorité de ses heures quotidiennes de travail s'inscrit dans la période de temps comprise entre 15 h 30 et 23 h 30.

Au 1^{er} avril 2023, l'employé reçoit une majoration de 2,53 \$ l'heure lorsque la majorité de ses heures quotidiennes de travail s'inscrit dans la période de temps comprise entre 23 h 30 et 7 h 30

À la date de ratification, l'employé reçoit une majoration de 2,25 \$ l'heure lorsque la majorité de ses heures quotidiennes de travail s'inscrit dans la période de temps comprise entre 15 h 30 et 23 h 30.

À la date de ratification, l'employé reçoit une majoration de 2,88 \$ l'heure lorsque la majorité de ses heures quotidiennes de travail s'inscrit dans la période de temps comprise entre 23 h 30 et 7 h 30

14.13 L'Hôpital doit payer les employés toutes les deux (2) semaines par versement bancaire direct à l'institution financière de ces derniers.

Toute omission dans le montant de la paye d'un employé découlant d'une erreur de l'Employeur représentant sept heures et demie (7,5) ou plus, doit être payée à l'employé dans les quarante-huit (48) heures à compter du moment où celui-ci a signalé l'erreur au service de la paie.

Le jour de la paie, l'Employeur doit émettre, à l'intention de chaque employé, membre de l'unité d'accréditation, un talon de chèque comportant une description détaillée de toutes les sommes payées et des retenues. Le numéro d'assurance sociale de l'employé et le numéro de son compte de banque ou les numéros de la succursale ne doivent pas apparaître sur le talon de chèque.

14.14 Prime de fin de semaine

Au 1^{er} avril 2022, l'employé reçoit 2,65 \$ l'heure pour chaque heure travaillée entre 23h30 le vendredi et 23h30 le dimanche, ou toute autre heure déterminée par le service.

Au 1^{er} avril 2023, l'employé reçoit la prime de fin de semaine de 2,68 \$ l'heure pour chaque heure travaillée entre 23h30 le vendredi et 23h30 le dimanche, ou toute autre heure déterminée par le service.

À la date de ratification, l'employé reçoit la prime de fin de semaine de 3,04 \$ l'heure pour chaque heure travaillée entre 23h30 le vendredi et 23h30 le dimanche, ou toute autre heure déterminée par le service.

14.15 Prime de responsabilité

L'employé appelé à travailler dans une classification supérieure pendant une affectation complète, mais moins de trente (30) jours, aura droit à une prime de 1,40\$ l'heure pour les heures travaillées. Veuillez vous référer à l'article 14.08 pour toute affectation supérieure à trente (30) jours.

14.16 Nouvelle classification

Lorsque l'Hôpital crée une nouvelle classification couverte par les termes de la présente convention collective, il doit en déterminer le taux de salaire et informer le Syndicat. Si la section locale conteste le taux de salaire, elle peut demander une rencontre avec l'Hôpital pour tenter de négocier un taux

acceptable aux deux parties. Cette demande doit être faite dans les dix (10) jours civils qui suivent la réception de l'avis de l'Hôpital. Tout changement au taux de salaire convenu entre les parties lors de cette rencontre est rétroactif à la date de l'avis donné par l'Hôpital.

Lorsque, durant le cours de la présente convention, l'Hôpital apporte au contenu d'un poste existant des changements tels que cela équivaut en fait à la création d'une nouvelle classification, l'Hôpital accepte de rencontrer le Syndicat, sur demande, pour lui permettre de faire des représentations en ce qui concerne le taux de salaire approprié. Si les parties ne s'entendent pas, le différend concernant le nouveau taux peut être soumis à l'arbitrage, conformément à la convention collective, dans les quinze (15) jours civils suivants cette réunion. La décision du conseil d'arbitrage (ou de l'arbitre, selon le cas) est fondée sur la relation établie par comparaison avec les taux d'autres classifications de l'unité d'accréditation pour ce qui est des exigences d'une telle classification.

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

Malgré ce qui précède, si en raison d'une maladie ou d'une blessure indemnisée par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents de travail (CSPAAT), un employé ne peut s'acquitter des fonctions normales de son poste, l'Hôpital peut, selon les exigences du poste, établir une classification et une rémunération spéciales dans le but de donner à l'employé l'opportunité de continuer à travailler. Cette disposition ne doit pas être interprétée comme une garantie de l'établissement d'une telle classification ou de sa continuation.

14.17 Copie de la description d'emploi

Une copie de la description d'emploi en vigueur pour un poste de l'unité d'accréditation est disponible pour le Syndicat sur demande.

Quand une nouvelle classification couverte par les dispositions de cette convention collective est créée, une copie de la description d'emploi est envoyée au Syndicat au moment où l'Hôpital avise la section locale du taux de salaire déterminé selon la clause 14.16.

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

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

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

ARTICLE 15 - GÉNÉRALITÉS

15.01 Langue officielle et traduction de la convention collective

La présente convention collective a été négociée en français. La version française est reconnue comme étant officielle.

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

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

15.03 Congé sans solde

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

La demande doit préciser le motif de l'absence et doit être soumise au moins deux (2) semaines à l'avance pour un congé de trente (30) jours ou moins et quatre (4) semaines à l'avance pour un congé de plus de trente (30) jours, sauf dans les cas d'urgence.

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

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

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

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

15.04 Congé de formation

- (a) Lorsque l'Hôpital l'exige et que l'employé convient de suivre un cours pour améliorer ses connaissances ou acquérir de nouvelles qualifications, l'employé ne perd pas son salaire régulier en raison de l'absence nécessaire du travail pour participer au cours. L'Hôpital paie à l'avance le plein coût du cours. L'employé peut demander à l'Hôpital une avance raisonnable pour payer les coûts supplémentaires liés au cours.
- (b) Lorsqu'un employé est en service et qu'il est autorisé à assister à un programme qui se donne à l'Hôpital durant ses heures de travail régulières, il ne subit aucune perte de salaire régulier.
- (c) Un employé régulier à temps complet ou à temps partiel a droit à un congé sans perte de salaire de ses heures de travail régulières pour passer un examen obligatoire dans tous cours reconnu auquel l'employé est inscrit afin d'améliorer ses qualifications d'emploi à l'Hôpital.

15.05 Programme de congé autofinancé

- (a) But

Le programme de congé autofinancé est un programme mis au point pour permettre aux employés de prendre un congé d'une (1) année, financé uniquement par l'employé grâce à un salaire différé, pour une période de temps définie (période d'échelonnement), conformément à la partie LXVIII du *Règlement de l'impôt*, article 6801 (avec ses modifications).

(b) Demande

Les employés admissibles doivent présenter une demande écrite au chef de leur département, avec copie au directeur des ressources humaines, au moins six (6) mois avant le début prévu de la période d'échelonnement de salaire. La demande doit préciser la raison pour laquelle le congé est demandé.

La priorité est accordée aux demandeurs qui ont l'intention d'utiliser le congé pour poursuivre en milieu institutionnel des études liées à leur profession. Entre deux (2) candidats ou plus du même service, ayant les mêmes intentions, l'ancienneté l'emporte. L'employé est informé de la décision prise quant à sa demande dès qu'il est raisonnablement possible de le faire après la date de clôture pour les demandes.

(c) Un maximum de deux employés, et au plus un employé par zone de travail peuvent être acceptés dans le programme de congé autofinancé pour toute année du programme. Lorsqu'il y a plus de demandes que de places, l'ancienneté l'emporte.

(d) Nature de l'entente finale

L'approbation finale pour l'admission au programme de congé autofinancé est conditionnelle à une entente officielle que l'employé doit conclure avec l'Hôpital, l'autorisant à faire les retenues nécessaires sur la paie de l'employé. L'entente comprend également les éléments suivants :

- (a) Une déclaration que l'employé s'inscrit au programme conformément au paragraphe 15.05 de la convention collective.
- (b) La période d'échelonnement de salaire et la période pour laquelle le congé est demandé.
- (c) Les modalités selon lesquelles le salaire différé est retenu.
- (d) La lettre de demande d'inscription au programme est jointe à l'entente écrite et en fait partie intégrante.

(e) Régime de traitement différé

Le régime de traitement différé signifie que l'employé échelonne un salaire de quatre (4) ans sur une période de cinq (5) ans, ou selon tout autre calendrier convenu mutuellement entre l'employé et l'Hôpital. S'il s'agit d'un salaire de quatre (4) ans échelonné sur cinq (5) ans, durant les quatre (4) années de l'échelonnement de salaire, 20 % du salaire brut annuel de l'employé est déduit et retenu pour l'employé. Le salaire ainsi différé n'est

pas accessible à l'employé jusqu'à l'année du congé ou jusqu'à ce que le régime prenne fin. Si le calendrier d'échelonnement mutuellement convenu est différent, le pourcentage de salaire différé est ajusté en conséquence.

(f) Salaire différé

Les modalités selon lesquelles le salaire différé est retenu sont à la discrétion de l'Hôpital. Avant de signer toute entente officielle, l'employé est mis au courant de ces modalités.

L'intérêt qui s'accumule pendant chaque année de la période d'échelonnement est versé à l'employé conformément à la partie LXVIII du *Règlement de l'impôt*, article 6801.

(g) Avantages sociaux

Tous les avantages sont maintenus pendant la période d'échelonnement. Employés à temps plein uniquement

Les employés ont le droit de participer aux régimes d'avantages sociaux durant leur année de congé, mais ils doivent assumer le coût entier des régimes. La contribution au régime de pension des hôpitaux de l'Ontario se fait conformément aux dispositions du régime.

Nonobstant ce qui précède, les employés ne sont pas admissibles à participer au régime d'assurance invalidité durant l'année de congé.

(h) Durant l'année de congé, l'employé maintient son ancienneté, mais n'en accumule pas.

De même, la durée du service aux fins des congés annuels et de la progression salariale, et de tout autre avantage, est maintenue, mais ne s'accumule pas durant la période de congé.

(i) Affectation au retour

Au retour de son congé, le participant au programme de congé autofinancé réintègre son ancien poste, à moins que ce poste ne soit plus disponible. Le cas échéant, l'employé intègre un poste comparable, si possible, ou les dispositions sur la mise à pied s'appliquent.

(j) **Droit de désistement**

(i) Un participant peut se désister à tout moment jusqu'à trois (3) mois avant le début du congé. Le salaire différé et l'intérêt accumulé sont remis au participant dans un délai raisonnable.

(ii) **Cessation d'emploi**

Si un participant démissionne, ou est congédié, avant le début du congé, le salaire différé plus les intérêts sont remis au participant dans un délai raisonnable. Advenant le décès d'un participant, ces fonds sont versés à sa succession.

Employés de remplacement

L'Hôpital tâche de trouver un remplacement temporaire pour l'employé, aussitôt que possible. Si l'Hôpital est incapable de trouver un remplaçant qui convient, l'Hôpital peut retarder le congé. Si, après un délai, on ne trouve toujours pas de remplaçant temporaire qui convient, l'Hôpital a le choix d'envisager encore un autre délai ou de mettre fin au programme. L'employé qui subit un tel délai a le droit de demeurer dans le programme et de prendre d'autres arrangements pour prendre son congé à un moment qui convienne aux deux parties, ou de se désister du programme conformément à l'alinéa 15.05 (j).

(k) **Exercice**

Aux fins du régime, l'exercice s'étend du 1^{er} septembre d'une année au 31 août de l'année suivante, à moins que les parties conviennent d'un autre exercice.

15.06 Démission

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

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

15.07 Affichage syndical

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

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

15.08 Cas spéciaux/Incapacité

L'employé qui soumet un certificat médical, à l'intérieur de la période de trente (30) mois prévue à la disposition 6.05 i) déclarant qu'il est incapable d'accomplir les tâches de son poste régulier en raison d'un handicap causé par la maladie ou un accident est affecté à un poste qu'il est capable de remplir, pourvu qu'un poste vacant soit disponible, auquel cas il est rémunéré selon le taux de salaire de son nouveau poste. Dans ces cas spéciaux, le poste n'est pas affiché. S'il n'existe aucun poste vacant dans une classification que l'employé est capable de combler, l'Hôpital pourra avoir recours à d'autres options dont l'employé satisfait les conditions, comme l'invalidité à long terme ou les prestations d'accident de travail; à défaut, ce sont les clauses de la convention collective relatives aux mises à pied qui s'appliquent.

15.09 Liste d'employés au Syndicat

À chaque (3) mois, l'Hôpital doit :

- a) Rendre disponible de façon électronique une liste d'ancienneté à jour en un endroit où elle sera susceptible d'être vue par les employés. La liste doit être par ordre d'ancienneté et doit inclure le nom, l'ancienneté exprimée en années pour les employés à temps complet et en heures pour les employés à temps partiel régulier et occasionnel, le statut (temps complet/temps partiel), le titre de classification d'emploi, de même que la date à laquelle la liste d'ancienneté a été mise à jour.

L'hôpital fournit au syndicat, deux fois par année, par voie électronique, l'adresse postale et le ou les numéros de téléphone actuels figurant dans ses dossiers pour chaque membre de l'unité de négociation.

15.10 Accès au dossier de l'employé

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

15.11 Dossier d'employé

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

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

15.12 Salaire en formation

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

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

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

15.13 Plan fonctionnement de l'Hôpital

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

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

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

ARTICLE 16 - RÉGIME DE PENSION CONTRIBUTIF

16.01 Employé à temps complet

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

16.02 Employé à temps partiel et occasionnel

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

ARTICLE 17 - AVANTAGES ASSURÉS

17.01 Durant la présente convention collective, l'Hôpital convient de contribuer aux primes d'assurances des employés à temps complet qui sont admissibles, qui y participent et qui sont en service actif à l'Hôpital, en vertu des régimes d'assurances expliqués ci-après, sous réserve des conditions qui les régissent, y compris les dispositions relatives à l'inscription.

17.02 Assurance-maladie supplémentaire

L'Hôpital convient de défrayer 85 % de la prime facturée du régime de base d'assurance-maladie supplémentaire, qui comprend une franchise de quinze dollars (15 \$) par personne, et de vingt-cinq dollars (25 \$) par famille, par année civile, ne s'appliquant toutefois pas aux soins hospitaliers ni aux soins de la vue, pourvu que l'employé défraie le reste de la prime mensuelle par l'entremise de la retenue sur le salaire. En plus du plan de base, la couverture offerte inclura les soins de la vue jusqu'à un maximum de quatre cent cinquante dollars (450 \$) par période de vingt-quatre (24) mois, un

examen de la vue par période de vingt-quatre (24) mois, ainsi que l'acquisition de deux appareils auditifs par période de trente-six (36) mois. La couverture des soins ophtalmologiques peut être utilisée pour la chirurgie oculaire au laser.

Les services combinés d'un massothérapeute, d'un orthophoniste, d'un physiothérapeute, d'un chiropraticien, d'un acupuncteur, d'un naturopathe, d'un ergothérapeute ou d'un diététiste sont couverts jusqu'à un maximum annuel de mille cinq cents dollars (1 500 \$).

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

17.03 Assurance service semi-privée

L'Hôpital convient de payer 100 % de la prime facturée du régime d'assurance pour une chambre semi-privée.

17.04 Assurance dentaire

L'Hôpital convient de payer 75 % de la prime facturée du régime d'assurance dentaire (taux courant de l'Association dentaire de l'Ontario, aucune franchise, coassurance de 100 %), pourvu que l'employé paie le reste de la prime mensuelle par l'entremise de la retenue sur le salaire.

17.05 Assurance-vie

L'Hôpital convient de payer 85 % de la prime facturée du régime comprenant l'assurance-vie de base, la mort accidentelle et mutilation qui est présentement en vigueur, pourvu que l'employé défraie le reste de la prime par l'entremise de la retenue sur le salaire.

17.06 Assurance-vie facultative

Une assurance-vie facultative est également disponible pour l'employé, son conjoint et une/des personne(s) à charge. La prime est toutefois payée à 100 % par l'employé.

17.07 Avantages lors d'absence

Lors d'absence sans solde, l'Hôpital continue de payer sa part du coût des assurances collectives jusqu'à la fin du mois courant de la date où l'employé débute son absence. Par la suite, l'Hôpital assure la continuité des diverses assurances collectives, sous réserve que l'employé assume le coût total des primes.

L'Hôpital assure la continuité et paie sa part des coûts des assurances collectives en vertu du présent article dans les cas suivants :

- a) Pour une période maximale de dix-sept (17) semaines lorsque l'employée est en congé de maternité ;
- b) Pour une période maximale de soixante et une (61) semaines suivant le début du congé parental lorsque l'employée a aussi bénéficié du congé de maternité ou pour une période de soixante-trois (63) semaines suivant le début du congé parental, dans les autres cas ;
- c) Absence pour cause de maladie ou à la suite d'un accident du travail pour une durée maximale de trente (30) mois ;
- d) Autres congés sans solde n'excédant pas de trente (30) jours consécutifs.

17.08 Assurances durant une retraite anticipée

L'employé à temps complet qui prend sa retraite et qui n'a pas encore soixante-cinq (65) ans, et qui reçoit des prestations du régime de retraite de l'Hôpital, a le choix de maintenir sa participation au régime d'assurances collectives en tant que retraité, dans les mêmes conditions d'admissibilité que les employés actifs. Cette couverture comprend l'assurance-maladie complémentaire, l'assurance-hospitalisation et les soins dentaires. L'employé paie d'avance à l'Hôpital le montant total des primes mensuelles.

17.09 Changement d'assureur

Il est entendu que l'Hôpital peut en tout temps avoir recours aux services d'un autre assureur pour un régime (autre que l'OHIP – assurance santé de l'Ontario), pourvu que les avantages conférés en vertu des présentes ne soient pas diminués en totalité. L'Hôpital doit aviser le Syndicat soixante (60) jours avant de faire une telle substitution, afin d'expliquer le changement proposé et de vérifier les points de vue des employés. Sur demande du Syndicat, l'Hôpital doit fournir au Syndicat les détails complets des programmes d'avantages convenus et en vigueur pour les employés visés par les présentes.

ARTICLE 18 - CONGÉ DE DEUIL

- 18.01** Tout employé qui avise l'Hôpital dès que possible suivant un deuil a droit à un congé de deuil de quatre (4) jours ouvrables consécutifs, sans perte de salaire normal pour des heures normales de travail, pour le décès du conjoint ou de la conjointe, d'un enfant ou d'un parent.

Tout employé qui avise l'Hôpital dès que possible suivant un deuil a droit à un congé de deuil de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans perte de salaire normal pour des heures normales de travail, pour le décès d'une sœur, d'un frère, d'une belle-mère, d'un beau-père, d'un gendre, d'une bru, d'un grand-parent, d'un petit-enfant, d'un beau-frère, d'une belle-sœur ou du grand-parent du conjoint ou de la conjointe.

Un employé aura droit à un congé de deuil d'un (1) jour sans perte de salaire normal pour des heures normales de travail pour assister aux funérailles de sa tante ou de son oncle, ou de sa nièce ou de son neveu.

L'Hôpital peut, à sa discrétion, prolonger ce congé, avec ou sans rémunération. Lorsqu'un employé n'est pas admissible à un congé de deuil en vertu des conditions ci-dessus, l'Hôpital peut néanmoins lui accorder un congé de deuil payé.

Aux fins du congé de deuil, les relations mentionnées précédemment sont réputées inclure un conjoint ou une conjointe de fait et une ou un partenaire du même sexe.

- 18.02** L'employé peut réserver un jour de congé de deuil pour l'utiliser plus tard pour assister au service commémoratif pour la personne décédée, si celui-ci est prévu à une date ultérieure.
- 18.03** Un jour de congé supplémentaire est accordé lorsque les funérailles ont lieu à un endroit situé au-delà de quatre cents (400) kilomètres.
- 18.04** Lorsque son supérieur immédiat l'exige, l'employé doit produire la preuve des faits à l'origine de l'absence pour cause de deuil.
- 18.05** Les dispositions du congé de deuil s'appliquent à l'employé à temps partiel pourvu qu'il ait été assigné à travailler pendant la période du congé.

ARTICLE 19 - CONGÉ POUR SERVICE JUDICIAIRE

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

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

En plus de ce qui précède, lorsqu'un employé à plein temps est tenu par *subpoena* d'assister à une cour de justice ou à une enquête du coroner dans un cas découlant de ses fonctions à l'Hôpital durant une journée de congé prévue à l'horaire, l'Hôpital essaie de reporter la journée de congé prévue à l'horaire de l'employé.

Lorsque la présence de l'employé est exigée durant une période de la journée différente de celle durant laquelle il devrait travailler, l'Hôpital tente de reporter le quart de travail prévu à l'horaire en y incluant le temps passé à l'audition. Il est entendu qu'un tel réaménagement d'horaire ne serait obligé au paiement d'une prime quelconque.

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

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

ARTICLE 20 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

20.01 Comité de santé et sécurité

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

- a) L'Hôpital reconnaît ses responsabilités légales en cette matière et accepte que siège à son comité de santé et sécurité du travail, un représentant choisi ou nommé par le Syndicat parmi les employés de l'unité d'accréditation.

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

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

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

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

Un employé qui est tenu, par son employeur, à porter ou à utiliser un vêtement, un dispositif ou un appareil de protection reçoit une formation sur son entretien, son utilisation et ses limites avant de le porter ou de l'utiliser

pour la première fois, et à des intervalles réguliers par la suite, et il participe à cette formation. L'équipement de protection individuelle qui doit être fourni, porté ou utilisé, doit être convenablement utilisé et entretenu, être de taille appropriée, être inspecté pour tout signe de dommage ou de détérioration et être rangé dans un endroit pratique, propre et hygiénique lorsqu'il n'est pas utilisé.

- c) Les réunions doivent se tenir selon les directives du comité de santé et sécurité au travail. Le comité doit tenir des procès-verbaux pour toutes ses réunions et les rendre disponibles au besoin.
- d) Tout représentant nommé ou choisi selon a) ci-dessus le sera pour un terme d'une (1) année civile de la date de la nomination, laquelle peut être renouvelée pour des périodes additionnelles d'une (1) année. Le temps alloué aux représentants pour assister aux réunions du comité de santé et sécurité sera considéré comme du temps travaillé pour lequel les représentants seront payés par l'Hôpital à leur taux régulier ou majoré, s'il y a lieu.
- e) Le Syndicat s'engage à faire tous les efforts nécessaires pour obtenir la pleine collaboration de ses membres en ce qui concerne le respect de toutes les règles et mesures de sécurité.
- f) Les employées enceintes peuvent demander d'être accommodées à faire du travail approprié si, en vertu de l'opinion professionnelle du médecin de l'employée, la grossesse peut présenter un risque. Pour les endroits à haut risque désignés par l'Hôpital où les employés sont exposés à l'hépatite B, l'Hôpital fournira sans frais pour l'employé, le vaccin contre l'hépatite B.

20.02 Vaccination antigrippale

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

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

- c) Si un salarié refuse de prendre le vaccin recommandé ou exigé parce qu'il est médicalement contre-indiqué et lorsqu'un certificat médical est fourni à cet effet, le salarié sera réaffecté pendant la période de flambée, à moins que la réaffectation ne soit pas possible, auquel cas il sera placé en congé non payé. Il est de plus convenu qu'une telle réaffectation n'aura aucun effet négatif sur les heures normales des autres salariés ;
- d) Si un salarié tombe malade à la suite de la vaccination, et présente une demande à la CSPAAT, l'Hôpital ne s'opposera pas à la demande;
- e) Si le coût total de ce médicament n'est pas couvert par une autre source, l'Hôpital paiera le coût total ou le coût différentiel du vaccin et s'efforcera d'offrir les vaccins pendant les heures de travail des salariés. En outre, les salariés recevront de l'information sur le vaccin, sur ses risques et ses effets secondaires ;
- f) Le présent paragraphe doit être interprété en conformité avec le Code ontarien des droits de la personne.

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

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

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

- f) Seuls les calendriers établis ci-dessus sont assujettis à l'article 5 – Procédure de règlement des griefs par voie d'arbitrage.

Un formulaire de la charge de travail est disponible en annexe.

20.04 Violence au travail

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

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

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

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

- i) le signalement électronique et visuel ;
- ii) du personnel de sécurité convenablement formé, capable d'une désescalade, de même que d'immobiliser, de restreindre ou de retenir quelqu'un ;
- iii) alarmes personnelles appropriées ;
- iv) évaluations à l'échelle de l'hôpital des risques que posent l'environnement, les patients et leur état, les communications et le déroulement du travail, de même qu'évaluations individuelles des patients ;
- v) formation à la désescalade, de même qu'à la manière d'immobiliser, de restreindre ou de retenir quelqu'un en toute sécurité, sans lui faire de mal.

« Violence au travail » signifie, selon le cas :

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

ARTICLE 21 - RÉTROACTIVITÉ SALARIALE

21.01 La rétroactivité salariale sera versée conformément au Mémoire d'entente.

ARTICLE 22 - DURÉE DE LA CONVENTION

22.01 La convention collective est en vigueur du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2025.

SIGNÉ ÉLECTRONIQUEMENT, CE 5^e JOUR DU MOIS DE JANVIER 2024.

POUR L'HÔPITAL :

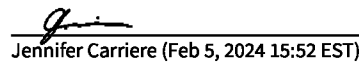


France Sansregret
France Sansregret (Feb 5, 2024 15:54 EST)

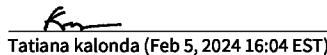


Cindy Smith
Cindy Smith (Feb 7, 2024 13:21 EST)

POUR LE SYNDICAT :



Josée Carignan
Josée Carignan (Feb 11, 2024 09:41 EST)



Marjorie Savoie
Marjorie Savoie (Feb 5, 2024 15:59 EST)

ANNEXE 1 - SALAIRES

#	Classification	Date	Augmentation	Échelons								
				1	2	3	4	5	6	7	8	9
498	Technicien ECG			27.32	28.36	29.39	30.44	31.49				
		2022-04-01	4.75%	28.62	29.71	30.79	31.89	32.99				
		2023-04-01	3.50%	29.62	30.75	31.86	33.00	34.14				
		2024-04-01	3.00%	30.51	31.67	32.82	33.99	35.16				
300	Technicien polysomnographie			27.78	28.83	29.91	30.95	31.97				
		2022-04-01	4.75%	29.10	30.20	31.33	32.42	33.49				
		2023-04-01	3.50%	30.12	31.26	32.43	33.55	34.66				
		2024-04-01	3.00%	31.02	32.19	33.40	34.56	35.70				
107	Thérapeute respiratoire non autorisé			31.23	32.72	34.08	35.42	36.78	38.16	39.50	40.86	43.51
		2022-04-01	4.75%	32.71	34.27	35.70	37.10	38.53	39.97	41.38	42.80	45.58
		2023-04-01	3.50%	33.86	35.47	36.95	38.40	39.88	41.37	42.82	44.30	47.17
		2024-04-01	3.00%	34.87	36.54	38.06	39.55	41.07	42.61	44.11	45.63	48.59
227	Technologue non-autorisé, Imagerie diagnostique			31.47	32.79	34.16	35.52	36.88	38.24	39.60	40.96	42.33
		2022-04-01	4.75%	32.96	34.35	35.78	37.21	38.63	40.06	41.48	42.91	44.34
		2023-04-01	3.50%	34.12	35.55	37.03	38.51	39.98	41.46	42.93	44.41	45.89
		2024-04-01	3.00%	35.14	36.62	38.15	39.66	41.18	42.70	44.22	45.74	47.27

				1	2	3	4	5	6	7	8	9
052	Technologue EEG			32.73	34.03	35.45	36.84	38.25	39.68	41.06	42.50	43.91
586	Technologue en électromyographie	2022-04-01	4.75%	34.28	35.65	37.13	38.59	40.07	41.56	43.01	44.52	46.00
		2023-04-01	3.50%	35.48	36.89	38.43	39.94	41.47	43.02	44.52	46.08	47.61
		2024-04-01	3.00%	36.55	38.00	39.59	41.14	42.71	44.31	45.85	47.46	49.03

				1	2	3	4	5	6	7	8	9
108	Thérapeute respiratoire autorisé			32.87	34.45	35.88	37.29	38.71	40.17	41.57	43.00	45.79
		2022-04-01	4.75%	34.43	36.09	37.58	39.06	40.55	42.08	43.54	45.04	47.97
		2023-04-01	3.50%	35.64	37.35	38.90	40.43	41.97	43.55	45.07	46.62	49.64
	Ajustement - dernier échelon seulement	2023-09-01	1.75%	35.64	37.35	38.90	40.43	41.97	43.55	45.07	46.62	50.51
		2024-04-01	3.00%	36.71	38.47	40.07	41.64	43.23	44.86	46.42	48.02	52.03

				1	2	3	4	5	6	7	8	9
301	Technologue polysomnographie			32.90	34.18	35.62	37.02	38.43	39.88	41.26	42.71	44.12
532	Technologue cardiologie autorisé	2022-04-01	4.75%	34.46	35.80	37.31	38.78	40.26	41.77	43.22	44.74	46.22
		2023-04-01	3.50%	35.67	37.06	38.62	40.14	41.66	43.24	44.73	46.30	47.83
		2024-04-01	3.00%	36.74	38.17	39.78	41.34	42.91	44.53	46.07	47.69	49.27

				1	2	3	4	5	6	7	8	9
062	Technologue, Imagerie diagnostique 1			33.26	34.57	36.01	37.44	38.87	40.32	41.73	43.17	44.64
		2022-04-01	4.75%	34.84	36.21	37.72	39.22	40.72	42.24	43.71	45.22	46.76
		2023-04-01	3.50%	36.06	37.48	39.04	40.59	42.14	43.71	45.24	46.80	48.40
	Ajustement - dernier échelon seulement	2023-09-01	1.75%	36.06	37.48	39.04	40.59	42.14	43.71	45.24	46.80	49.24
		2024-04-01	3.00%	37.14	38.60	40.21	41.81	43.41	45.02	46.60	48.21	50.72

				1								
646	Technologue non autorisé, IRM			36.88								
		2022-04-01	4.75%	38.63								
		2023-04-01	3.50%	39.98								
		2024-04-01	3.00%	41.18								

				1	2	3	4	5	6	7	8	9
306	Technologue autorisé, IRM			38.72	40.17	41.57	43.01	45.79				
		2022-04-01	4.75%	40.56	42.08	43.54	45.05	47.97				
		2023-04-01	3.50%	41.98	43.55	45.07	46.63	49.64				
	Ajustement - dernier échelon seulement	2023-09-01	1.75%	41.98	43.55	45.07	46.63	50.51				
		2024-04-01	3.00%	43.24	44.86	46.42	48.03	52.03				

				1	2	3	4	5	6	7	8	9
190	Technologue responsable, Polysomnographie			37.71	39.23	40.76	42.25	43.76	45.22	46.77		
		2022-04-01	4.75%	39.50	41.09	42.70	44.26	45.84	47.37	48.99		
		2023-04-01	3.50%	40.88	42.53	44.19	45.81	47.44	49.03	50.71		
	Ajustement - dernier échelon seulement	2023-09-01	1.75%	40.88	42.53	44.19	45.81	47.44	49.03	51.59		
		2024-04-01	3.00%	42.11	43.81	45.52	47.18	48.87	50.50	53.14		

				1	2	3	4	5	6	7	8	9
066	Enseignant clinique, Imagerie diagnostique			40.18	41.78	43.37	44.96	46.60	48.14	49.80		
116	Technologue responsable-radiologie	2022-04-01	4.75%	42.09	43.76	45.43	47.10	48.81	50.43	52.17		
591	Technologue responsable-mammographie	2023-04-01	3.50%	43.56	45.30	47.02	48.74	50.52	52.19	53.99		
	Ajustement - dernier échelon seulement	2023-09-01	1.75%	43.56	45.30	47.02	48.74	50.52	52.19	54.94		
		2024-04-01	3.00%	44.87	46.66	48.43	50.21	52.04	53.76	56.58		

				1	2	3	4	5	6	7	8	9
080	Technologue responsable-tomographie			40.33	41.94	43.54	45.14	46.78	48.32	49.99		
		2022-04-01	4.75%	42.25	43.93	45.61	47.28	49.00	50.62	52.36		
		2023-04-01	3.50%	43.72	45.47	47.20	48.94	50.72	52.39	54.20		
	Ajustement - dernier échelon seulement	2023-09-01	1.75%	43.72	45.47	47.20	48.94	50.72	52.39	55.15		
		2024-04-01	3.00%	45.04	46.83	48.62	50.41	52.24	53.96	56.80		

				1	2	3	4	5	6	7	8	9
109	Chef d'équipe Cardiopulmonaire			40.18	41.78	43.37	44.96	46.60	48.14	51.28		
		2022-04-01	4.75%	42.09	43.76	45.43	47.10	48.81	50.43	53.72		
		2023-04-01	3.50%	43.56	45.30	47.02	48.74	50.52	52.19	55.60		
	Ajustement - dernier échelon seulement	2023-09-01	1.75%	43.56	45.30	47.02	48.74	50.52	52.19	56.57		
		2024-04-01	3.00%	44.87	46.66	48.43	50.21	52.04	53.76	58.27		

				1	2	3	4	5	6	7	8	9
304	Technologue responsable, IRM			40.18	41.78	43.37	44.96	46.60	48.14	51.29		
551	Thérapeute respiratoire responsable	2022-04-01	4.75%	42.09	43.76	45.43	47.10	48.81	50.43	53.73		
		2023-04-01	3.50%	43.56	45.30	47.02	48.74	50.52	52.19	55.61		
	Ajustement - dernier échelon seulement	2023-09-01	1.75%	43.56	45.30	47.02	48.74	50.52	52.19	56.58		
		2024-04-01	3.00%	44.87	46.66	48.43	50.21	52.04	53.76	58.28		

				1	2	3	4	5	6	7	8	9
191	Technologue, échographie			41.07	42.57	44.09	45.58	47.15				
496	Technologue échographie cardiaque	2022-04-01	4.75%	43.02	44.59	46.18	47.75	49.39				
		2023-04-01	3.50%	44.53	46.15	47.80	49.42	51.12				
	Ajustement - dernier échelon seulement	2023-09-01	1.75%	44.53	46.15	47.80	49.42	52.01				
		2024-04-01	3.00%	45.86	47.54	49.23	50.90	53.57				

				1	2	3	4	5	6	7	8	9
175	Technologue responsable-échographie			46.14	47.83	49.52	51.24	52.92				
550	Technologue responsable - échographie cardiaque	2022-04-01	4.75%	48.33	50.10	51.87	53.67	55.43				
		2023-04-01	3.50%	50.02	51.86	53.69	55.55	57.37				
	Ajustement - dernier échelon seulement	2023-09-01	1.75%	50.02	51.86	53.69	55.55	58.38				
		2024-04-01	3.00%	51.52	53.41	55.30	57.22	60.13				

				1	2	3	4	5	6	7	8	9
649	Technologue, Imagerie diagnostique 2			39.61	40.83	42.05	43.32	44.63	45.98	47.35		
		2022-04-01	4.75%	41.49	42.77	44.05	45.38	46.75	48.16	49.60		
		2023-04-01	3.50%	42.94	44.27	45.59	46.97	48.39	49.85	51.34		
	Ajustement - dernier échelon seulement	2023-09-01	1.75%	42.94	44.27	45.59	46.97	48.39	49.85	52.23		
		2024-04-01	3.00%	44.23	45.59	46.96	48.37	49.84	51.35	53.80		

lb*cope491 - Dec 08, 2023

LETTRE D'ENTENTE #1

entre

l'Hôpital Montfort

et

Syndicat Canadien de la Fonction Publique

FAÇONNAGE D'EMPLOI – MODÈLES EN VIGUEUR

TEMPS COMPLET RÉGULIER SEULEMENT

L'Hôpital reconnaît l'importance pour les employés d'obtenir des horaires de travail leur permettant un équilibre entre leur travail et leur vie personnelle, adapté à leurs besoins. Ainsi, l'Hôpital offre différents modèles qui pourront être implantés, sur une base volontaire. Toutefois, les besoins des patients, le service à la clientèle, la disponibilité de la main-d'œuvre et les besoins opérationnels doivent être considérés dans l'implantation de tels modèles.

Le modèle doit faire l'objet d'une période d'essai dont la durée ne peut excéder douze (12) mois avant que l'Hôpital puisse confirmer ou non la mise en vigueur dudit modèle.

À moins d'avis contraire express, dans tous les cas, un modèle d'horaire comme présenté dans le présent répertoire se veut être à titre provisoire. Après la période d'essai, il pourra devenir « indéterminé » dans le temps. Il pourra cependant être suspendu sur préavis raisonnable (14 jours) afin d'accommoder les besoins des patients ou du service comme précédemment stipulé. Dans le cas où il faudrait revoir quelques situations d'horaire parmi un groupe visé, l'ancienneté prévaudra s'il faut suspendre ou modifier les horaires de certains membres du groupe.

Modèle d'horaire comprimé :

Conditions de réussite :

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

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

L'entrée en vigueur du modèle doit coïncider avec un début de la semaine normale.

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

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

Conditions de travail :

L'ensemble des conditions de travail prévues aux présentes s'appliquent sous réserve de ce qui suit :

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

Semaine normale	Heures de vacances	Heures de fériés	Heures de maladie
37,5	<p>1 an et plus :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 112,5 heures 13 congés = 108h17 1 congé = 4h10 (reste 3 minutes) <p>3 ans et plus :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 150 heures 18 congés = 149h56 (reste 4 minutes) <p>12 ans et plus :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 187,5 heures 22 congés = 183h16 1 congé = 4h10 (reste 4 minutes) <p>20 ans et plus :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 225 heures 27 congés = 224h55 (reste 5 minutes) <p>27 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 262,5 heures de 31 congés = 258h14 1 congé = 4h15 (reste 1 minute) 	<p>9 heures</p> <p>10 fériés de 8h20 (8,33)</p> <p>1 férié de 6h40 (6,67)</p> <p>(83,3 + 6,67 = 90)</p>	<p>90 heures</p> <p>10 congés de 8h20 (8,33)</p> <p>1 congé de 6h40 (6,67)</p> <p>(83,3 + 6,67 = 90)</p>

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

4. L'employé maintient son statut de temps complet et est éligible aux avantages sociaux et au fonds de pension.
5. Le temps supplémentaire requis est applicable uniquement après avoir travaillé plus de 8h20 dans une même journée ou plus de 75 heures dans une même période de paie.
6. Les vacances cumulées au 30 juin de l'année courante doivent être prises avant le 1^{er} juillet de l'année suivante. Le candidat à ce modèle devra avoir comme crédits de congé en banque seul ses crédits de l'année courante.
7. Sur une base volontaire, l'employé peut modifier sa journée de repos additionnelle à l'intérieur d'une même la semaine normale pour combler un besoin de remplacement de dernière minute (le jour même).
8. Notons que si un congé hebdomadaire coïncide avec un jour férié, les dispositions en vigueur s'appliquent.

Modèle d'horaire flexible:

Conditions de réussite :

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

Premier type

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

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

Afin de bien gérer les heures travaillées, l'Employeur doit coder, en heures régulières, le premier 7,5 heures travaillées (7h30) dans une même journée et l'excédent doit être codé en « temps simple mis en banque » **(1150)** qui ne peut excéder 4,5 heures (4h30) par jour. Ainsi, les heures que l'employé prendra en reprise de temps devront être codées en « temps repris » **(1045)**.

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

Deuxième type

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

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

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

Conditions de travail :

L'ensemble des conditions de travail prévues aux présentes s'appliquent sous réserve de ce qui suit :

1. La rémunération, par période de paie, est de 75 heures.

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

Modèle d'horaire temps complet – 30 heures par semaine :

Conditions de réussite :

Ce modèle vise la réduction de la semaine régulière de 37,5 heures à 30 heures tout en conservant un statut d'employé à temps complet. Afin de préserver l'équité des conditions de travail entre les employés réguliers détenant une semaine régulière différente, l'ensemble des avantages sociaux doivent être calculés au prorata des heures travaillées.

Ce modèle vise la conversion d'un poste à temps complet déjà existant.

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

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

Conditions de travail :

L'ensemble des conditions de travail prévues aux présentes s'appliquent sous réserve de ce qui suit :

1. L'employé est rémunéré pour les heures effectivement travaillées jusqu'à concurrence de 30 heures semaine.
2. L'employé maintient son statut de temps complet et est éligible aux avantages sociaux et au fonds de pension, au prorata des heures travaillées.
3. Le cumul des congés annuels est calculé au prorata des heures travaillées par rapport à une semaine normale de 30 heures.

37,5 heures / semaine	30 heures / semaine
1 an et plus : • 112,5 heures (3 semaines)	1 an et plus : • 90 heures (3 semaines)
3 ans et plus : • 150 heures (4 semaines)	3 ans et plus : • 120 heures (4 semaines)
12 ans et plus : • 187,5 heures (5 semaines)	12 ans et plus : • 150 heures (5 semaines)
20 ans et plus : • 225 heures (6 semaines)	20 ans et plus : • 180 heures (6 semaines)
27 ans et plus : • 262,5 heures (7 semaines)	27 ans et plus : • 210 heures (7 semaines)

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

4. Le cumul des jours fériés est au prorata des heures travaillées par rapport à une semaine normale de 30 heures.

37,5 heures / semaine	30 heures / semaine
12 jours fériés et congés mobiles : • 90 heures rémunérées	9,6 jours fériés et congés mobiles : • 72 heures rémunérées

5. Les absences maladie sont au prorata des heures travaillées.
6. Les prestations d'assurance invalidité de longue durée correspondent à 70 % du revenu mensuel basé sur 30 heures de travail par semaine.
7. Seuls les employés travaillant actuellement à raison de 37,5 heures/semaine et qui bénéficieront d'une réduction à 30 heures/semaine, se verront reconnaître l'équivalent de 37,5 heures/semaine uniquement aux fins de contribution au fonds de pension. L'Hôpital n'est pas responsable de la gestion applicable aux « absences cotisées » permises en vertu de la loi « *Income Tax Act* ».
8. Le temps supplémentaire est applicable uniquement après avoir travaillé plus de 7,5 heures dans une journée ou 37,5 heures dans une même semaine.
9. L'employé qui bénéficie du présent modèle d'horaire (30 heures / semaine) continue de cumuler son ancienneté sur la base de sa durée de service, conformément aux dispositions en vigueur.

10. Lorsqu'un échange de quart de travail survient, les heures effectivement travaillées seront rémunérées. Il est entendu que si un employé ne peut respecter son engagement en raison d'une absence, les heures codées seront celles correspondant aux heures du quart de travail échangé.

Modèle d'horaire quart prolongé – 12 heures par jour :

Conditions de réussite :

Les critères suivants doivent être observés dans le cadre de l'implantation de ce modèle d'horaire :

- Besoins des patients ;
- Disponibilité de la main-d'œuvre ;
- Besoins opérationnels.

Ce modèle d'horaire peut être exigeant à long terme pour les employés, et pour bien évaluer son impact sur leur santé, il est entendu qu'une analyse (taux d'absentéisme, d'accident du travail, efficience, etc.) devra être effectuée au terme d'une la période d'essai.

Le gestionnaire doit analyser les demandes en tenant compte 1 du rendement et de l'assiduité de l'employé. Il en va de même pour le maintien de l'employé dans ce modèle d'horaire.

Conditions de travail :

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

1. Le remplacement des quarts prolongés est offert aux employés disponibles, par ancienneté.
2. Au cours des quarts de travail prolongés de 12 heures, le temps supplémentaire sera payé pour les heures de travail qui dépassent 11,25 heures.
3. La rémunération hebdomadaire de l'employé à temps complet est de 37,5 heures/semaine.
4. L'horaire de travail varie entre des quarts de 12 heures (11,25 heures rémunérées) à 8 heures par jour (7,5 heures rémunérées) pour combler les 37,5 heures/semaine, ou 75 heures par période de paie. Règle générale, l'employé effectue trois (3) quarts de 12 heures dans une semaine et trois (3) autres quarts de 12 heures, et un (1) quart de 8 heures dans l'autre semaine.
5. L'employé à temps complet conserve son statut. Les semaines de vacances

attribuées en fonction du nombre d'années de service seront converties en heures selon les dispositions en vigueur. Les jours fériés quant à eux, seront convertis en une banque de 90 heures.

6. Lors d'une absence ou d'un congé, l'Employeur doit coder le nombre d'heures prévues à l'horaire de l'employé, la journée où survient l'absence ou le congé.
7. L'employé à temps complet maintient son statut et il est éligible aux avantages sociaux et au fonds de pension.
8. L'employé à temps partiel peut bénéficier d'un tel horaire et maintient son statut et les conditions prévues au point 2 de la présente s'appliquent.
9. Les vacances cumulées au 30 juin de l'année courante doivent être prises conformément aux dispositions en vigueur.
10. Il y a au moins vingt-quatre (24) heures consécutives de congé lors d'un changement du quart de jour au quart de nuit et au moins quarante-huit (48) heures consécutives de congé lors d'un changement du quart de nuit au quart de jour.

RÈGLES APPLICABLES À TOUS LES MODÈLES

Aux fins d'application de la présente annexe, un modèle d'horaire doit faire l'objet d'une période d'essai de douze (12) mois avant que l'Hôpital puisse confirmer ou non la mise en vigueur dudit modèle. Il est entendu que dans certains cas, il est possible que le modèle d'horaire nécessite une révision de la distribution des tâches et, ladite révision constitue une modalité d'application du modèle.

Responsabilité de l'employé :

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

Durée :

L'employé qui obtient un horaire selon la présente annexe, s'engage à combler horaire demandé de façon régulière. Toutefois, l'Hôpital considérera, sur préavis raisonnable, les demandes de désistement de l'employé.

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

S'il y a un désaccord sur les règles applicables à l'un ou l'autre des modèles, cela ne peut faire l'objet d'une mésentente, car le modèle visé serait annulé et l'employé reviendrait au statu quo.

Entente :

L'employé visé par cette annexe s'engage à respecter les modalités applicables à ce modèle et doit faire sa demande écrite au moyen du formulaire prévu à cet effet.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 5^e jour de janvier 2024 à Ottawa (Ontario).

POUR L'HÔPITAL :



France Sansregret
France Sansregret (Feb 5, 2024 15:54 EST)



Cindy Smith
Cindy Smith (Feb 7, 2024 13:21 EST)

POUR LE SYNDICAT :

Jennifer Carriere
Jennifer Carriere (Feb 5, 2024 15:52 EST)

Josée Carignan
Josée Carignan (Feb 11, 2024 09:41 EST)

Tatiana kalonda
Tatiana kalonda (Feb 5, 2024 16:04 EST)

Marjorie Savoie
Marjorie Savoie (Feb 5, 2024 15:59 EST)

LETTRE D'ENTENTE #2

entre

l'Hôpital Montfort

et

Syndicat Canadien de la Fonction Publique

OBJET : Transformation dans le secteur de la santé

Reconnaissance d'ancienneté

Sans porter atteinte aux droits du syndicat ou des hôpitaux en vertu de la convention collective ou de la Loi sur les relations de travail, les parties conviennent que les employés non syndiqués qui sont touchés (par déplacement ou par mutation*) recevront, à leur entrée dans l'unité d'accréditation, une ancienneté et un service conformes à l'anniversaire de leur date d'entrée en service (ou de leurs heures effectuées) à leur hôpital. Cette date anniversaire sera calculée conformément aux dispositions pertinentes de la convention collective pertinente.

Droit de retour ou mutation

Les employés qui sont déplacés ou mutés* vers un autre employeur par l'Hôpital conserveront l'ancienneté et le service qu'ils possédaient à leur ancien hôpital pour une période de vingt-quatre (24) mois.

Sans porter atteinte aux droits du syndicat ou des hôpitaux en vertu de la convention collective ou de la Loi sur les relations de travail, tout employé déplacé ou muté* aura le droit de présenter une demande pour obtenir un poste qui se libère, avant ou après le déplacement ou la mutation*, à son ancien hôpital durant cette période de vingt-quatre (24) mois.

Droit de retour ou mutation (suite)

Si la candidature de l'employé est retenue, celle-ci retournera à l'emploi de l'Hôpital avec l'ancienneté et le service intacts, mais non accumulés, pour la période durant laquelle l'employé a été déplacé ou muté* à un autre employeur.

*Conformément à la «Vente d'une entreprise» en vertu de l'article 69 de la Loi de 1995 sur les relations de travail, avec ses modifications successives.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 5^e jour de janvier 2024 à Ottawa (Ontario).

POUR L'HÔPITAL :



France Sansregret
France Sansregret (Feb 5, 2024 15:54 EST)



Cindy Smith
Cindy Smith (Feb 7, 2024 13:21 EST)

POUR LE SYNDICAT :

Jennifer Carriere
Jennifer Carriere (Feb 5, 2024 15:52 EST)

Josée Carignan
Josée Carignan (Feb 11, 2024 09:41 EST)

Tatiana kalonda
Tatiana kalonda (Feb 5, 2024 16:04 EST)

Marjorie Savoie
Marjorie Savoie (Feb 5, 2024 15:59 EST)

LETTRE D'ENTENTE #3

entre

l'Hôpital Montfort

et

Syndicat Canadien de la Fonction Publique

OBJET : Assurances collectives employés à temps partiel

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

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

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

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

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

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

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 5^e jour de janvier 2024 à Ottawa (Ontario).

POUR L'HÔPITAL :



France Sansregret
France Sansregret (Feb 5, 2024 15:54 EST)



Cindy Smith
Cindy Smith (Feb 7, 2024 13:21 EST)

POUR LE SYNDICAT :

Jennifer Carriere
Jennifer Carriere (Feb 5, 2024 15:52 EST)

Josée Carignan
Josée Carignan (Feb 11, 2024 09:41 EST)

Tatiana Kalonda
Tatiana Kalonda (Feb 5, 2024 16:04 EST)

Marjorie Savoie
Marjorie Savoie (Feb 5, 2024 15:59 EST)

LETTRE D'ENTENTE #4

entre

l'Hôpital Montfort

et

Syndicat Canadien de la Fonction Publique

OBJET : Conditions supérieures

Les parties conviennent que la présente entente vise uniquement les employés visés par l'annexe A (voir document ci-joint).

Nonobstant les dispositions prévues au paragraphe a) et b) de l'article 10.02 de la convention collective en vigueur, les parties conviennent qu'aux fins d'application de la présente, la disposition visée est remplacée par la suivante :

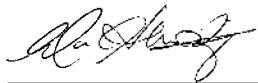
- a) Un employé qui a accompli un (1) an, mais moins de trois (3) ans de service continu a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payé;

Nonobstant les dispositions prévues de l'article 10.03 de la convention collective en vigueur, les parties conviennent qu'aux fins d'application de la présente, la disposition visée est remplacée par la suivante :

Après 1 650, et moins de 4 950 heures de service continu 8 %

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 5^e jour de janvier 2024 à Ottawa (Ontario).

POUR L'HÔPITAL :

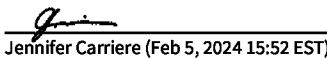


France Sansregret
France Sansregret (Feb 5, 2024 15:54 EST)



Cindy Smith
Cindy Smith (Feb 7, 2024 13:21 EST)

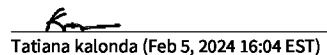
POUR LE SYNDICAT :



Jennifer Carriere
Jennifer Carriere (Feb 5, 2024 15:52 EST)



Josée Carignan
Josée Carignan (Feb 11, 2024 09:41 EST)



Tatiana Kalonda
Tatiana Kalonda (Feb 5, 2024 16:04 EST)



Marjorie Savoie
Marjorie Savoie (Feb 5, 2024 15:59 EST)

ANNEXE A - Liste des employés visés par lettre d'entente #4 :

Temps complets

s.0

Temps partiels et occasionnels

Francine McCullagh
Catherine Ready

LETTRE D'ENTENTE #5

entre

l'Hôpital Montfort

et

Syndicat Canadien de la Fonction Publique

OBJET : Statut mixte – Laboratoire du sommeil

La convention collective actuellement en vigueur prévoit que les quarts de travail sont d'une durée de 7,5 heures.

L'article 7.03 de la convention collective en vigueur prévoit que le taux de temps supplémentaire est payable lorsqu'un employé travaille plus de 7,5 heures dans une même journée.

Les dispositions de la convention collective actuelle ne permettent pas d'avoir un horaire de travail qui comprend des quarts de travail de durées différentes que 7,5 heures.

Les dispositions de la convention collective actuelle ne permettent pas d'assurer un remplacement adéquat sans engendrer le paiement de taux à temps supplémentaire dans le service du laboratoire du sommeil.

LES PARTIES CONVIENNENT DONC DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Ce statut mixte permettra aux employés du laboratoire du sommeil d'être prévus à l'horaire pour un quart de travail de 7,5 h, de 10,5 h, de 10,75 h ou de 12,5 h au taux de salaire régulier selon les besoins opérationnels du service.
3. Tout employé à temps complet détenant un statut mixte sera prévu à l'horaire pour l'équivalent de 1 950 heures par année, soit le nombre d'heures requis donnant droit à la pension.
4. Tout nouvel employé sera réputé détenir un statut mixte.
5. Toutes problématiques et/ou questions non adressées dans la présente lettre d'entente sont régies par la convention collective.

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 5^e jour de janvier 2024 à Ottawa (Ontario).

POUR L'HÔPITAL :

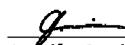


France Sansregret
France Sansregret (Feb 5, 2024 15:54 EST)



Cindy
Cindy Smith (Feb 7, 2024 13:21 EST)

POUR LE SYNDICAT :



Jennifer Carriere
Jennifer Carriere (Feb 5, 2024 15:52 EST)



Josée Carignan
Josée Carignan (Feb 11, 2024 09:41 EST)



Tatiana Kalonda
Tatiana Kalonda (Feb 5, 2024 16:04 EST)



Marjorie Savoie
Marjorie Savoie (Feb 5, 2024 15:59 EST)

LETTRE D'ENTENTE #6

entre

l'Hôpital Montfort

et

Syndicat Canadien de la Fonction Publique

OBJET : Horaire de travail spécifique au Laboratoire du sommeil

1. Mise en œuvre :

- 1.1. Considérant les particularités associées à l'horaire de travail du laboratoire du sommeil, les quarts de travail prolongés seront uniquement introduits lors d'un accord mutuel entre les parties.
- 1.2. Antérieurement à la mise en œuvre d'un horaire composé de quarts de travail prolongés, l'Employeur affichera l'horaire proposé dans le service visé pour une période d'au plus deux (2) semaines.
- 1.3. L'attribution des lignes d'horaire sera faite par ordre d'ancienneté en présence d'un représentant du syndicat ainsi que du gestionnaire.
- 1.4. Les employés seront tenus de choisir une ligne d'horaire correspondant à leur statut actuel et de leur classification d'emploi.
- 1.5. Il est à noter que toute ligne de poste associée à cet horaire sera désormais réputée être un poste à 12,5 heures, à l'exception des lignes de 7,5 heures.

2. Horaire de travail :

- 2.1 Un quart de travail prolongé sera de 12,5 heures.
- 2.2 Le temps supplémentaire pour les quarts de travail prolongés est applicable pour toutes les heures travaillées dépassant 12,5 heures dans une même journée. Le paiement est effectué conformément à l'article 7.03 de la convention collective.
- 2.3 Les employés sont rémunérés pour les heures effectivement travaillées, en fonction de l'horaire maître. (Aucun temps supplémentaire pour les heures dépassant 75 heures par période de paie)
- 2.4 Une période de repas de l'ordre de quarante-cinq (45) minutes rémunérées au taux de salaire régulier par quart de travail est allouée. Cette période ne

peut être placée au début ou à la fin du quart de travail, à moins d'avoir obtenu au préalable une autorisation du supérieur immédiat.

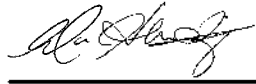
- 2.5 Un employé ne sera pas tenu de travailler plus de cinq (5) quarts prolongés consécutifs. Il est entendu que le sixième quart et les suivants seront rémunérés au taux horaire majoré de moitié.
- 2.6 Lors d'un changement de quart, une période minimale de onze heures et demie (11,5) doit s'écouler entre la fin d'un quart et le début d'un autre et, à défaut, l'employé à temps complet sera rémunéré au taux du temps supplémentaire pour le nombre d'heures travaillées ayant réduit la période de onze heures et demie (11,5) heures entre les deux (2) quarts.
- 2.7 Lors d'un échange de quart de travail, les quarts échangés doivent être de même durée, c'est-à-dire un quart de 12,5 heures pour un quart de travail de 12,5 heures. De plus, les employés devront avoir obtenu l'autorisation, au préalable, de leur supérieur immédiat ou de son délégué avant de procéder à un échange.
- 2.8 Les périodes de congés annuels des employés à temps complet sont converties en heures afin que les employés puissent soustraire de leur banque de congé annuel, les journées où ils sont effectivement prévus à l'horaire.
- 2.9 Nonobstant le paragraphe 2.8, lors du choix de congé annuel, les journées de travail consécutives composant l'horaire maître de l'employé seront considérées comme une semaine continue et non comme des journées ponctuelles aux fins d'application de l'article 10.06 de la convention collective.
- 2.10 Aux fins de clarification, les semaines de vacances pour les employés du laboratoire du sommeil sont réputées débuter le lundi matin à compter de 6h 0 ou 6h45 et se terminer le lundi suivant à 6h29 ou 6h44.
- 2.11 Pour la période des Fêtes, le dernier paragraphe de l'article 7.21 est modifié ainsi : L'Hôpital prévoit à l'horaire au moins cinq (5) jours consécutifs de congé à Noël ou au Jour de l'an.
- 2.12 Aux fins de clarification, la présente entente concernant les horaires peut être modifiée durant la période du 15 décembre au 5 janvier.
- 2.13 Lorsqu'un poste devient vacant, offrir par ancienneté les rotations disponibles dans le service avant de procéder à un affichage.

3. Dispositions diverses :

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 5^e jour de janvier 2024 à Ottawa (Ontario).

POUR L'HÔPITAL :

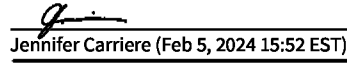


France Sansregret
France Sansregret (Feb 5, 2024 15:54 EST)

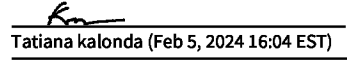


Cindy Smith
Cindy Smith (Feb 7, 2024 13:21 EST)

POUR LE SYNDICAT :



Josée Carignan
Josée Carignan (Feb 11, 2024 09:41 EST)



Marjorie Savoie
Marjorie Savoie (Feb 5, 2024 15:59 EST)



Hôpital universitaire
Academic Hospital

LETTRE D'ENTENTE #7

entre

l'Hôpital Montfort

et

Syndicat Canadien de la Fonction Publique

OBJET : Interprétation des articles 7.02 et 7.03

Les parties conviennent de ce qui suit :

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

Les parties conviennent que dans cette éventualité, l'employé n'aura pas droit au paiement de temps supplémentaire (1,5) pour le onzième quart de travail à l'intérieur d'une même période de paie.

Cependant, si un onzième quart de travail, qui n'est pas prévu à l'horaire, doit être travaillé à l'intérieur d'une période de paie, l'employé aura droit au paiement du temps supplémentaire (1,5) pour ce quart de travail.

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 5^e jour de janvier 2024 à Ottawa (Ontario).

POUR L'HÔPITAL :

France Sansregret
France Sansregret (Feb 5, 2024 15:54 EST)

Cindy Smith
Cindy Smith (Feb 7, 2024 13:21 EST)

POUR LE SYNDICAT :

Jennifer Carriere (Feb 5, 2024 15:52 EST)
Josée Carignan (Feb 11, 2024 09:41 EST)
Tatiana Kalonda (Feb 5, 2024 16:04 EST)
Marjorie Savoie (Feb 5, 2024 15:59 EST)

LETTRE D'ENTENTE #8

entre

l'Hôpital Montfort

et

Syndicat Canadien de la Fonction Publique

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

1. Mise en œuvre

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

2. Horaire de travail

- 2.1 Un quart de travail prolongé sera de 11,25 heures.
- 2.2 Le temps supplémentaire est applicable pour toutes heures travaillées dépassant 11,25 heures dans une même journée. Le paiement est effectué conformément à l'article 7.03 de la convention collective.

2.3 Les employés sont rémunérés pour les heures effectivement travaillées, et ce, en fonction de l'horaire maître (aucun temps supplémentaire pour les heures dépassant 75 h/période de paie).

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

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

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

2.5 Un employé ne sera pas tenu de travailler plus de quatre (4) quarts prolongés consécutifs. Il est entendu que le cinquième quart et les consécutifs seront rémunérés au taux horaire majoré de moitié.

2.6 Lors d'un changement de quart, une période minimale de douze (12) heures doit s'écouler entre la fin d'un quart et le début d'un autre et, à défaut, l'employé à temps complet sera rémunéré au taux du temps supplémentaire pour le nombre d'heures travaillées ayant réduit la période de douze (12) heures entre les deux (2) quarts.

2.7 Les congés fériés sont intégrés à même la rotation prévue à la présente entente. Ledit congé férié sera de 7,5 heures rémunérées et 3,75 heures codifiées automatiquement en absence autorisée non rémunérée à moins que l'employé utilise des heures de vacances ou tout autre type d'heures banquées.

2.8 Les périodes de congés annuels des employés à temps complets sont converties en heures afin que les employés puissent soustraire de leur banque de congé annuel les journées ou ils sont effectivement prévus à l'horaire.

2.9 Nonobstant le paragraphe 2.8, lors du choix de congé annuel, les journées de travail consécutives composant l'horaire maître de l'employé seront considérées comme une semaine continue et non comme des journées ponctuelles aux fins d'application de l'article 10.06 de la convention collective.

2.10 Aux fins de clarification, les semaines de vacances pour les employés détenant un horaire de travail de douze heures (2-2-5) sont réputées débuter le lundi matin à compter de 7h30 et se terminer le lundi suivant à 7h29.

2.11 Pour la période des fêtes, le dernier paragraphe de l'article 7.21 n'est pas applicable aux employés bénéficiant d'un horaire de travail de douze heures (2-2-5).

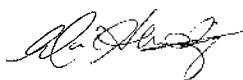
- 2.12 Aux fins de clarification, la période des fêtes se définit comme étant la période du 15 décembre au 5 janvier.
- 2.13 Afin d'assurer que les employés accumulent 1 950 heures par années donnant droit à la pension, un total de quarante-cinq (45) heures sera rajouté à la même rotation. Ainsi, un employé sera assigné quatre (4) quarts de 11,25 heures au courant de l'année en fonction des besoins opérationnels.
- 2.14 Un employé peut demander à ce que les quatre (4) quarts additionnels soient placés avant un quart qui précède ou qui suit ces quatre (4) quarts de travail consécutifs. Une telle demande sera autorisée si les besoins opérationnels du service le permettent. Dans un tel cas, l'article 2.5 de la présente entente n'est pas applicable et aucun temps supplémentaire n'est payable à l'employé.

3. Dispositions diverses

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 5^e jour de janvier 2024 à Ottawa (Ontario).

POUR L'HÔPITAL :

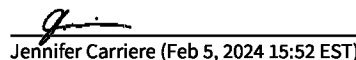


France Sansregret
France Sansregret (Feb 5, 2024 15:54 EST)



Cindy Smith
Cindy Smith (Feb 7, 2024 13:21 EST)

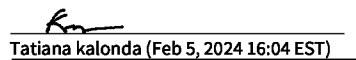
POUR LE SYNDICAT :



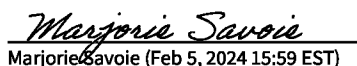
Jennifer Carriere
Jennifer Carriere (Feb 5, 2024 15:52 EST)



Josée Carignan
Josée Carignan (Feb 11, 2024 09:41 EST)



Tatiana Kalonda
Tatiana Kalonda (Feb 5, 2024 16:04 EST)



Marjorie Savoie
Marjorie Savoie (Feb 5, 2024 15:59 EST)

:lb/sepb 491
Le 1^{er} décembre, 2023

LETTRE D'ENTENTE #9

entre

l'Hôpital Montfort

et

Syndicat Canadien de la Fonction Publique

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

1. Mise en œuvre

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

2. Horaire de travail

- 2.1 Un quart de travail prolongé sera de 11,25 heures.
- 2.2 Le temps supplémentaire est applicable pour toutes heures travaillées dépassant 11,25 heures dans une même journée. Le paiement est effectué conformément à l'article 7.03 de la convention collective.

- 2.3 Les employés sont rémunérés pour les heures effectivement travaillées, et ce, en fonction de l'horaire maître (aucun temps supplémentaire pour les heures dépassant 75 h/période de paie).
- 2.4 Une période de repos de quinze (15) minutes rémunérées est accordée au cours de chaque période de travail de trois heures et trois quarts (3,75) à un moment à être déterminé par l'employeur.
- Une période de quarante-cinq (45) minutes non rémunérées par quart de travail normal est allouée pour le repas. Cette période ne peut être placée au début ou à la fin du quart de travail, à moins d'avoir obtenu au préalable une autorisation du supérieur immédiat.
- Les périodes de repas et des pauses sont prévues à l'horaire de telle façon que l'on puisse conjuguer une pause de quinze (15) minutes à une pause repas non payée.
- 2.5 Un employé ne sera pas tenu de travailler plus de quatre (4) quarts prolongés consécutifs. Il est entendu que le cinquième quart et les consécutifs seront rémunérés au taux horaire majoré de moitié.
- 2.6 Lors d'un changement de quart, une période minimale de douze (12) heures doit s'écouler entre la fin d'un quart et le début d'un autre et, à défaut, l'employé à temps complet sera rémunéré au taux du temps supplémentaire pour le nombre d'heures travaillées ayant réduit la période de douze (12) heures entre les deux (2) quarts.
- 2.7 Les congés fériés sont intégrés à même la rotation prévue à la présente entente. Ledit congé férié sera de 7,5 heures rémunérées et 3,75 heures codifiées automatiquement en absence autorisée non rémunérée à moins que l'employé utilise des heures de vacances ou tout autre type d'heures banqués.
- 2.8 Les périodes de congés annuels des employés à temps complets sont converties en heures afin que les employés puissent soustraire de leur banque de congé annuel les journées ou ils sont effectivement prévus à l'horaire.
- 2.9 Nonobstant le paragraphe 2.8, lors du choix de congé annuel, les journées de travail consécutives composant l'horaire maître de l'employé seront considérées comme une semaine continue et non comme des journées ponctuelles aux fins d'application de l'article 10.06 de la convention collective.
- 2.10 Aux fins de clarification, les semaines de vacances pour les employés détenant un horaire de travail de douze heures (3-2-2) sont réputées débuter le lundi matin à compter de 7h30 et se terminer le lundi suivant à 7h29.
- 2.11 Pour la période des Fêtes, le dernier paragraphe de l'article 7.21 n'est pas applicable aux employés bénéficiant d'un horaire de travail de douze heures (3-2-2).
- 2.12 Aux fins de clarification, la période des Fêtes se définit comme étant la période du 15 décembre au 5 janvier.

3. Dispositions diverses

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 5^e jour de janvier 2024 à Ottawa (Ontario).

POUR L'HÔPITAL :



France Sansregret
France Sansregret (Feb 5, 2024 15:54 EST)



Cindy Smith
Cindy Smith (Feb 7, 2024 13:21 EST)

POUR LE SYNDICAT :

Jennifer Carriere
Jennifer Carriere (Feb 5, 2024 15:52 EST)

Josée Carignan
Josée Carignan (Feb 11, 2024 09:41 EST)

Tatiana kalonda
Tatiana kalonda (Feb 5, 2024 16:04 EST)

Marjorie Savoie
Marjorie Savoie (Feb 5, 2024 15:59 EST)

:lb/sepb 491
Le 1 décembre, 2023

LETTRE D'ENTENTE #10

entre

l'Hôpital Montfort

et

Syndicat Canadien de la Fonction Publique

OBJET : STATUT MIXTE – EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL ET OCCASIONNELS

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

L'article 7.03 de la convention collective en vigueur prévoit que le taux de temps supplémentaire est payable lorsqu'un employé travaille plus de 7.5 heures dans une même journée.

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

LES PARTIES CONVIENNENT DONC DE CE QUI SUIT :

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

7. Tout employé postulant sur un poste à temps partiel dont l'horaire de travail comporte des quarts de travail prolongés sera réputé détenir un statut mixte lors de l'acceptation de ce poste.
8. Toutes problématiques e/ou questions non adressées dans la présente lettre d'entente sont régies par la convention collective.
9. Toutes difficultés au niveau de l'application de la présente entente seront discutées entre les parties par l'entremise d'un comité patronal-syndical, et ce, avant qu'un préavis résiliant la présente entente soit remis.
10. À défaut de solution satisfaisante, l'une ou l'autre des parties peut mettre un terme à la présente entente moyennant un préavis de soixante (60) jours.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 5^e jour de janvier 2024 à Ottawa (Ontario).

POUR L'HÔPITAL :



France Sansregret
France Sansregret (Feb 5, 2024 15:54 EST)



Cindy Smith
Cindy Smith (Feb 7, 2024 13:21 EST)

POUR LE SYNDICAT :



Jennifer Carriere
Jennifer Carriere (Feb 5, 2024 15:52 EST)



Josée Carignan
Josée Carignan (Feb 11, 2024 09:41 EST)



Tatiana Kalonda
Tatiana Kalonda (Feb 5, 2024 16:04 EST)



Marjorie Savoie
Marjorie Savoie (Feb 5, 2024 15:59 EST)

:lb/sepb 491
Le 1^{er} décembre, 2023

LETTRE D'ENTENTE #11

entre

l'Hôpital Montfort

et

Syndicat Canadien de la Fonction Publique

OBJET : ENGAGEMENT EVERS L'EQUITE, LA DIVERSITE ET L'INCLUSION


Les parties conviennent de discuter d'une lettre d'entente qui reflète leur engagement envers l'équité, la diversité et l'inclusion lors du renouvellement de la convention collective, selon ce qui a été convenu dans le processus central de négociations 2021-2023.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 5^e jour de janvier 2024 à Ottawa (Ontario).

POUR L'HÔPITAL :




France Sansregret
France Sansregret (Feb 5, 2024 15:54 EST)





Cindy Smith (Feb 7, 2024 13:21 EST)

POUR LE SYNDICAT :



Josée Carignan
Josée Carignan (Feb 11, 2024 09:41 EST)



Marjorie Savoie
Marjorie Savoie (Feb 5, 2024 15:59 EST)

:lb/sepb 491
Le 1^{er} décembre, 2023

LETTRE D'ENTENTE #12

entre

l'Hôpital Montfort

et

Syndicat Canadien de la Fonction Publique

OBJET : ARTICLE 7.04

L'employeur s'engage à fournir à la fin de chaque mois un rapport comportant les informations suivantes:

- nom de l'employé qui a été imposé;
- la date;
- le quart de travail;
- le secteur où les heures ont été imposées;
- la raison de l'imposition (par ex. : maladie, poste vacant, etc.)

Les parties s'engagent à se rencontrer au besoin pour en discuter.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 5^e jour de janvier 2024 à Ottawa (Ontario).

POUR L'HÔPITAL :

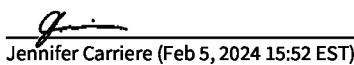


France Sansregret
France Sansregret (Feb 5, 2024 15:54 EST)



Cindy Smith
Cindy Smith (Feb 7, 2024 13:21 EST)

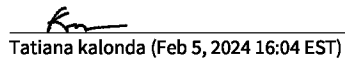
POUR LE SYNDICAT :



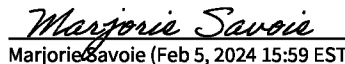
Jennifer Carriere (Feb 5, 2024 15:52 EST)



Josée Carignan (Feb 11, 2024 09:41 EST)



Tatiana Kalonda (Feb 5, 2024 16:04 EST)



Marjorie Savoie (Feb 5, 2024 15:59 EST)

ANNEXE 2 - FORMULAIRE DE CANDIDATURE ANTICIPÉE

NOM :			SERVICE :			
Numéro de téléphone :			Durée de l'absence :			
Autres numéros où l'on peut vous rejoindre durant votre absence :						
Veillez indiquer le(s) poste(s) pour lequel/lesquels vous désirez poser votre candidature durant votre absence :						
Titre du poste	Temps complet	Temps partiel	Service	Jour	Soir	Nuit

Je comprends que ma candidature ne vaudra que durant mon absence spécifiée ci-dessus.

Ce formulaire doit être rempli à la direction des ressources humaines (DRH)

Signature de l'employé(e) : _____

Représentant de la DRH : _____

Date : _____

c. c. : Employé(e)

ANNEXE 3 - FAÇONNAGE D'EMPLOI – DEMANDE DE MODÈLE D'HORAIRE

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

- Horaire comprimé
- Horaire flexible - accumulation et reprise de temps
- Horaire flexible - heures de début et de fin de jour de travail variable
- Horaire quart prolongé – 12 heures
- Horaire 30/semaine à temps complet

Date de début du nouvel horaire/modèle désiré :

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

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

- Demande refusée

Commentaire (facultatif) :

Gestionnaire :

date :

c. c : Dossier de l'employé

ANNEXE 4 - FORMULAIRE DE PLAINTE RELATIVE À LA SURCHARGE DE TRAVAIL

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

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

SECTION 1 : RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

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

Unité/Service/Programme : _____ Lieu : _____

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

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

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

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

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

SECTION 2 : CONDITIONS DE TRAVAIL

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

Type de travail effectué (veuillez le décrire)

Nombre de membres du personnel présents au travail : _____

Nombre de membres du personnel habituellement présents : _____

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

SECTION 3 : DÉTAILS RELATIFS À L'INCIDENT

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

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

SECTION 4 : SOLUTIONS AU PROBLÈME

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

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

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

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

SECTION 5 : RECOMMANDATIONS

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

SECTION 6 : SIGNATURE DU OU DES MEMBRES DU PERSONNEL

Signature : _____ N° de tél. : _____

Date : _____ Courriel : _____

Signature : _____ N° de tél. : _____

Date : _____ Courriel : _____

Signature : _____ N° de tél. : _____

Date : _____ Courriel : _____

Signature : _____ N° de tél. : _____

Date : _____ Courriel : _____

SECTION 7 : OBSERVATIONS DU GESTIONNAIRE

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