

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE



SANTÉ BRUYÈRE

**(Pour Santé Bruyère Hôpital Saint-Vincent, Santé Bruyère Hôpital Élisabeth-Bruyère et la
Santé Bruyère Soins de longue durée Élisabeth-Bruyère)**

ET

SCFP / *Syndicat canadien
de la fonction publique*

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4540

Date d'expiration : Le 31 mars 2026

Table de matière

Table de matière	2
ARTICLE 1 — PRÉAMBULE	7
1.01 Objectif général.....	7
1.02 Neutralité et inclusivité.....	7
1.03 Élimination de la discrimination.....	7
1.04 Gestion des présences	7
ARTICLE 2 — DÉFINITIONS	8
2.01 « personne salariée »	8
2.02 8	
a) « personne salariée à temps plein ».....	8
b) « personne salariée permanente à temps partiel »	8
c) « personne salariée occasionnelle »	8
2.03 « personne salariée temporaire ».....	8
2.04 « jour »	9
2.05 « période de paie ».....	9
2.06 « quart de travail ».....	9
2.07 « quart de travail prédéterminé ».....	9
2.08 « quart de travail additionnel »	9
ARTICLE 3 — DROITS DE LA DIRECTION	9
ARTICLE 4 — ABSENCE DE GRÈVE ET DE LOCKOUT	10
ARTICLE 5 — RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	10
5.01 Champ d'application de la présente convention	10
5.02 Activités syndicales sur les lieux.....	11
ARTICLE 6 — ADHÉSION SYNDICALE.....	11
6.01 Cotisation syndicale.....	11
6.02 Absence d'entente privée	12
6.03 Orientation	12
6.04 Affaires syndicales sur les lieux de travail.....	12
6.05 Tableaux d'affichage.....	12
6.06 Politiques de l'Hôpital.....	12
6.07 Avis au Syndicat	12
ARTICLE 7 — REPRÉSENTATION SYNDICALE	13
7.01 Représentantes et représentants syndicaux.....	13
7.02 Comité de négociation	13
7.03 Comité mixte de la santé et de la sécurité au travail.....	14
7.04 Comité patronal-syndical	14
7.05 Représentation syndicale.....	15
7.06 Comité de règlement des griefs	15

ARTICLE 8 — PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE	16
8.01 Définition de « grief »	16
8.02 Intention des parties.....	16
8.03 Grief individuel	16
8.04 Grief de principe	17
8.05 Grief relatif aux horaires de travail	17
8.06 Grief collectif	17
8.07 Grief relatif au congédiement.....	17
8.08 Effet de l'entente	17
8.09 Médiation volontaire.....	18
8.10 Arbitrage	18
8.11 Prolongation des délais.....	18
ARTICLE 9 — MESURES DISCIPLINAIRES.....	18
9.01 Disposition de temporisation.....	18
ARTICLE 10 — HEURES DE TRAVAIL	19
10.01 Sémaine de travail normale	19
10.02 Dispositions relatives à l'établissement de l'horaire de travail	19
10.03 Périodes de repos et de repas.....	20
10.04 Distribution des quarts de travail et l'attribution des heures supplémentaires.....	21
10.05 Temps de présence	22
10.06 Échange de quarts de travail	22
10.07 Protocole de mobilisation.....	23
10.08 Quarts rotatifs	23
10.09 Changement des heures de travail	23
10.10 Paiement de primes.....	23
10.11 Paiement des heures supplémentaires.....	24
10.12 Congé compensatoire pour heures supplémentaires	24
10.13 Établissement de l'horaire de la période des Fêtes	25
10.14 Rappel au travail.....	25
10.15 Disponibilité	25
ARTICLE 11 — CONGÉ ANNUEL PAYÉ	26
11.01 Acquisition des crédits de congé annuel payé.....	26
11.02 Planification des congés annuels.....	27
11.03 Autorisation de congé annuel	28
11.04 Maladie pendant le congé annuel	29
11.05 Travail de relève d'été.....	29
11.07 Deuil pendant le congé annuel	29
11.08 Travail pendant le congé annuel.....	29
ARTICLE 12 — JOURS FÉRIÉS PAYÉS	30
12.07 Paiement des heures supplémentaires lors d'un jour férié	31
ARTICLE 13 — ANCIENNETÉ ET SERVICE	31
13.01 Accumulation de l'ancienneté	31
13.02 Période d'essai	31
13.03 Effet des absences	31

13.04	Liste d'ancienneté	33
13.05	Transfert de l'ancienneté et du service	33
13.07	Transformation des soins de santé.....	34
	ARTICLE 14 — POSTES VACANTS ET AFFECTATIONS	34
14.01	Processus d'affichage.....	34
14.02	Postes vacants ultérieurs.....	35
14.03	Processus de sélection	36
14.04	Détermination du nouveau salaire	36
14.05	Période d'essai	36
14.06	Affectation et ancienneté à l'extérieur de l'unité de négociation	37
14.07	Affectation temporaire.....	37
14.08	Transférabilité du service.....	37
	ARTICLE 15 — MISES À PIED	38
15.01	Avis au Syndicat	38
15.02	Comité de réaffectation.....	39
15.03	Avis aux personnes salariées	40
15.04	Options	40
15.05	Procédure de rappel	41
15.06	Avantages en cas de mise à pied	41
15.07	Recyclage	41
15.08	Indemnité de retraite	42
15.09	Indemnité de départ.....	43
15.10	Option de départ volontaire.....	43
	ARTICLE 16 — CONGÉ DE MATERNITÉ	44
	ARTICLE 17 — CONGÉ PARENTAL	45
	ARTICLE 18 — CONGÉS AUTORISÉS	47
18.01	Congé d'études.....	47
18.02	Congé pour raisons personnelles	48
18.03	Congé pour fonctions judiciaires	48
18.04	Congé de deuil.....	49
18.05	Congé pour activités syndicales — dans le cas de représentantes représentants syndicaux seulement	50
18.06	Régime de congés prépayés	50
18.07	Poste à temps plein au sein du syndicat.....	52
18.08	Congé de compassion	53
	ARTICLE 19 — RÉMUNÉRATION	53
19.01	Classification des postes	53
19.02	Attribution de tâches d'une autre classification	54
19.03	Augmentation à l'anniversaire d'entrée en service	54
19.04	Erreur sur la paie	55
19.05	Relevé de paie.....	55
19.06	Indemnité de cessation d'emploi.....	55
19.07	Prime de supervision d'étudiantes et étudiants.....	55

ARTICLE 20 — POURCENTAGE DU SALAIRE À LA PLACE DES AVANTAGES SOCIAUX	55
ARTICLE 21 — SANTÉ ET SÉCURITÉ	56
21.01 WSIB.....	56
21.02 Accommodement.....	56
21.03 Santé et sécurité.....	56
21.04 Violence au travail	58
21.05 Vaccination antigrippale.....	59
21.06 Maladies infectieuses	60
ARTICLE 22 — CONGÉS DE MALADIE	61
22.01 Droit à un congé de maladie.....	64
22.02 64	64
22.03 Paiement des crédits de congés de maladie non utilisés.....	65
22.04 Complément aux prestations de la WSIB	65
22.05 Paiement dans l'attente de l'approbation des prestations de la WSIB	65
ARTICLE 23 — ASSURANCES ET AVANTAGES SOCIAUX.....	66
23.01 Avantages sociaux.....	66
23.02 Assurance-maladie complémentaire.....	66
23.03 Soins dentaires	66
23.04 Régime de retraite	67
23.05 Régime d'assurance vie.....	67
23.06 Copie des polices de base.....	67
23.07 Changement d'assureur.....	67
23.08 Avantages sociaux à la retraite.....	67
23.09 Employés actifs de 70 à 80 ans	67
23.10 Dépenses en soins de santé.....	68
ARTICLE 24 — CONDITIONS GÉNÉRALES	68
24.01 Dossier personnel de la personne salariée.....	68
24.02 Copies de la convention collective.....	68
24.03 Version légale	68
24.04 Vestiaires	68
24.05 Chaussures de sécurité	68
24.06 Uniformes	69
24.07 Équipement spécialisé	69
24.08 Recours aux aptitudes des IAA.....	69
24.09 Perfectionnement professionnel de l'IAA/champ d'activité.....	69
24.10 Charge de travail	70
24.11 Responsabilité professionnelle, soins à la patientèle, charge de travail et dotation en personnel.....	70
24.12 Comité fiscal consultatif	71
24.13 Changements technologiques	72
ARTICLE 25 — TRAVAIL DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION.....	72
25.01 Bénévoles	72
25.02 Sous-traitance.....	73

ARTICLE 26 — DURÉE DE LA CONVENTION	73
ARTICLE 27 — RÉTROACTIVITÉ	74
LETTRE D'ENTENTE	75
HORAIRE D'UNITÉ POUR LES FINS DE SEMAINE	75
LETTRE D'ENTENTE	79
QUARTS PROLONGÉS	79
LETTRE D'ENTENTE	80
POSTES TEMPORAIRES À TEMPS PLEIN DE PORTEUR/PORTEUSE/	80
COMMIS D'ÉTAGE À POURVOIR	80
LETTRE D'ENTENTE	81
DÉCENTRALISATION DU PERSONNEL INFIRMIER AUXILIAIRE AUTORISÉ (IAA) OCCASIONNEL	81
LETTRE D'ENTENTE	83
MISE EN ŒUVRE DES QUARTS DE 12 HEURES ET PRINCIPES S'Y RATTACHANT	83
LETTRE D'ENTENTE	87
ENGAGEMENT ENVERS L'ÉQUITÉ, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION	87
LETTRE D'ENTENTE	88
PROGRAMME DE GARANTIE POUR LES DIPLÔMÉS EN SCIENCES INFIRMIÈRES	88
ANNEXE « A »	90
ANNEXE « B »	94
FORMULAIRE DE PLAINTE DES INFIRMIERS ET INFIRMIÈRES AUXILIAIRES AUTORISÉES (IAA) RELATIVE À LA CHARGE DE TRAVAIL	94
FORMULAIRE DE PLAINTE DU PERSONNEL AUTRE QUE LES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS AUXILIAIRES AUTORISÉS (IAA) RELATIVE À LA CHARGE DE TRAVAIL	98

ARTICLE 1 — PRÉAMBULE

1.01 Objectif général

L'objectif général de la présente convention est d'établir et de maintenir les relations de négociation collective entre l'Hôpital et les personnes salariées régies par la présente convention; de prévoir des mécanismes pour favoriser la communication continue entre le Syndicat et l'Hôpital, le prompt règlement des griefs et le règlement définitif des litiges ainsi que d'établir et de maintenir 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 personnes salariées veulent collaborer efficacement avec l'Hôpital pour offrir à la patientèle et aux personnes résidentes les meilleurs soins possibles et assurer la meilleure protection possible de leur santé.

1.02 Neutralité et inclusivité

Les dispositions de la présente convention visent la neutralité et l'inclusivité au niveau des genres dans la mesure du possible.

1.03 Élimination de la discrimination

Les parties conviennent que ni l'Hôpital ni le Syndicat ne doivent exercer de discrimination aux termes du Code des droits de la personne de l'Ontario envers une personne salariée en raison de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son âge, de son sexe, de son état matrimonial, de sa citoyenneté, de son ascendance ou lieu d'origine, de sa langue, de son état familial, du fait qu'elle est une personne en situation de handicap, de son orientation sexuelle, de son identité ou expression de genre, de son apparence personnelle, de sa façon de s'habiller, de ses caractéristiques physiques, de ses opinions ou activités politiques, ou de son lieu de résidence. L'Hôpital et le Syndicat conviennent de ne pratiquer eux-mêmes et de ne tolérer, de la part de leurs représentantes et représentants ni de leurs membres, aucune discrimination, intimidation, ingérence, restriction ou coercition à l'égard d'une personne salariée du fait de son adhésion ou non au Syndicat, ou de sa participation ou non aux activités du Syndicat.

1.04 Gestion des présences

Date d'entrée en vigueur : 31 octobre 2016

Les jours d'absence dus à une maladie chronique grave médicalement confirmée, à une série de traitements en cours, à un évènement catastrophique, à un motif admissible aux prestations de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (WSIB), ou à une intervention chirurgicale médicalement indispensable, ou les jours où une personne salariée est asymptomatique et sous la surveillance d'un ou d'une médecin depuis l'apparition des symptômes pour une maladie transmissible confirmée (et a fourni une preuve médicale de ces symptômes), mais qui doit s'absenter en raison du protocole de l'Hôpital ou de l'autorité de santé publique, ne comptent pas aux fins du placement ou de la progression dans les échelons d'un programme de gestion des présences.

Les congés accordés en vertu de la Loi sur les normes d'emploi, ainsi que les congés prévus à l'article 18, ne comptent pas aux fins du placement ou de la progression dans les échelons d'un programme de gestion des présences.

ARTICLE 2 — DÉFINITIONS

2.01 « personne salariée »

Désigne toute personne travaillant pour l'Hôpital et pour laquelle la section locale 4540 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) est l'agent de négociation collective reconnu.

2.02

a) « personne salariée à temps plein »

Désigne toute personne salariée dont l'horaire de travail normal compte plus de trente (30) heures par semaine.

b) « personne salariée permanente à temps partiel »

Désigne toute personne salariée dont l'horaire de travail normal compte trente (30) heures ou moins par semaine et qui s'engage envers l'Hôpital à être disponible pour travailler selon une base et un horaire de travail prédéterminés.

c) « personne salariée occasionnelle »

Désigne toute personne embauchée pour assurer la relève ou le remplacement et qui est disponible pour travailler sur demande.

2.03 « personne salariée temporaire »

Certaines personnes peuvent être embauchées pour une période donnée n'excédant pas six (6) mois afin de remplacer une ou des personnes salariées qui sont en congé autorisé ou en congé en raison d'un accident du travail, d'une maladie ou d'une invalidité de longue durée, ou pour accomplir une tâche particulière et non récurrente (p. ex. congé annuel payé). Cette période peut être prolongée pour une période de six (6) mois supplémentaires si le Syndicat, la personne salariée et l'Hôpital en conviennent d'un commun accord. L'Hôpital peut également décider de son propre chef de prolonger cette période jusqu'à douze (12) mois si le congé de la personne remplacée se prolonge jusque-là. La période d'emploi de ces personnes n'excède pas la période de congé de la personne absente. Le renvoi des personnes salariées temporaires ne doit pas être matière à grief ou arbitrage.

Cependant, cette clause n'empêche pas ces personnes salariées temporaires de bénéficier des dispositions relatives à l'affichage de postes prévues à la convention collective et toute candidate ou tout candidat retenu qui a terminé sa période d'essai obtient l'ancienneté à laquelle il ou elle a droit.

L'Hôpital, conformément à sa pratique existante, informe le Syndicat de toute embauche, comme le prévoit cette disposition.

2.04 « jour »

Sauf en cas d'indication contraire dans la présente convention, « jour » désigne un jour civil.

2.05 « période de paie »

Aux fins de l'interprétation et de l'application de la présente convention, la période de paie comprend quatorze (14) jours consécutifs allant du dimanche au samedi.

2.06 « quart de travail »

Désigne les jours de la semaine pendant lesquels la personne salariée travaille sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, excluant la période de repas non rémunérée, ou les jours de la semaine pendant lesquels la personne salariée travaille ses heures de travail normalement prévues à l'horaire, excluant la période de repas non rémunérée.

2.07 « quart de travail prédéterminé »

Désigne le quart de travail prévu de la personne salariée au moment de la préparation de l'horaire.

2.08 « quart de travail additionnel »

Désigne tout quart de travail additionnel offert aux personnes salariées disponibles, seulement après l'affichage de l'horaire et de la façon prévue à la disposition 10.04, aux fins de remplacements de dernière minute et du remplacement des personnes en congé de maladie.

ARTICLE 3 — DROITS DE LA DIRECTION

Le Syndicat reconnaît que la gestion de l'Hôpital et l'orientation de l'effectif sont déterminées exclusivement par l'Hôpital et doivent demeurer la prérogative de l'Hôpital, à moins qu'une disposition de la présente convention limite expressément la portée de ce droit. Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Hôpital :

- 3.1** de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité, et d'établir et de faire appliquer les règles et règlements raisonnables régissant la conduite de ses personnes salariées;
- 3.2** d'embaucher, de congédier, d'établir la classification, d'orienter, de muter, de mettre à pied, de promouvoir, de rétrograder, d'affecter à un poste et de rappeler au travail ses personnes salariées ou de leur imposer des mesures disciplinaires;
- 3.3** de déterminer, dans l'intérêt du fonctionnement efficace et de la qualité optimale des services, la catégorie ou la classification des emplois, les heures de travail, les affectations de tâches, les méthodes de travail et l'organisation du travail pour chaque service;
- 3.4** de déterminer le nombre de personnes salariées requis, les services à dispenser ainsi que les méthodes, et les procédures et l'équipement à utiliser pour assurer l'efficacité des opérations;

3.5 d'établir, d'appliquer et de modifier, de temps en temps, les règles et les règlements raisonnables qui doivent être observés par les personnes salariées à condition que ceux-ci ne soient pas incompatibles avec les dispositions de la présente convention. L'Employeur informe les personnes salariées et le Syndicat de tout changement important apporté aux règles et aux règlements.

L'Hôpital s'engage à exercer ses droits d'une manière juste, équitable et compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 4 — ABSENCE DE GRÈVE ET DE LOCKOUT

Le Syndicat s'engage à ne décréter aucune grève et l'Hôpital s'engage à ne pas ordonner de lockout tant que la présente convention est en vigueur. Les termes « grève » et « lock-out » auront le sens qui leur est donné dans la Loi sur les relations de travail de l'Ontario.

ARTICLE 5 — RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

5.01 Champ d'application de la présente convention

L'Hôpital reconnaît le Syndicat en tant qu'agent de négociation collective unique et exclusif de l'ensemble des personnes salariées laïques de Santé Bruyère travaillant à Santé Bruyère Hôpital Élisabeth-Bruyère et à Santé Bruyère Soins de longue durée Élisabeth-Bruyère, dans la ville d'Ottawa, à l'exception des personnes qui effectuent normalement tout au plus vingt-quatre (24) heures de travail par semaine; des superviseurs et superviseures; des personnes dont la classification est égale ou supérieure à celle des superviseurs et superviseures; du personnel médical professionnel; des infirmiers et infirmières autorisées et diplômées; des pharmaciennes et pharmaciens diplômés de programmes de premier et deuxième cycles; des diététistes; du personnel technique, du personnel de bureau; des travailleuses et travailleurs sociaux; des ergothérapeutes; des physiothérapeutes; des thérapeutes en loisirs; des orthophonistes; des audiologues; des psychologues; des psychométriciennes et psychométriciens; des assistantes et assistants du traitement du psoriasis; des techniciennes et techniciens en pharmacie; des techniciennes et techniciens en ergothérapie; des podologues et des personnes régies par des conventions collectives en vigueur; ainsi que de toutes les personnes salariées de Santé Bruyère travaillant à Santé Bruyère Hôpital Élisabeth-Bruyère et à Santé Bruyère Soins de longue durée Élisabeth-Bruyère, dans la ville d'Ottawa, qui effectuent normalement tout au plus vingt-quatre (24) heures de travail par semaine, et des étudiantes et étudiants employés durant la période des vacances scolaires, à l'exception du personnel médical professionnel; des infirmiers et infirmières autorisées et diplômées; des pharmaciennes et pharmaciens diplômés de programmes de premier et deuxième cycles; des diététistes; du personnel technique; des superviseurs et superviseures; des personnes dont la classification est égale ou supérieure à celle des superviseurs et superviseures; du personnel de bureau; des travailleuses et travailleurs sociaux; des ergothérapeutes; des physiothérapeutes; des thérapeutes en loisirs; des orthophonistes; des audiologues; des psychologues; des psychométriciennes et psychométriciens; des

assistantes et assistants en traitement du psoriasis; des techniciennes et techniciens en pharmacie; des techniciennes et techniciens en ergothérapie; des podologues et des personnes régies par des conventions collectives en vigueur; et de toutes les personnes salariées laïques de Santé Bruyère travaillant à Santé Bruyère Hôpital Saint-Vincent, dans la ville d'Ottawa, à l'exception du personnel médical; du chef cuisinier ou de la chef cuisinière; du personnel de la pharmacie, des archives médicales, du service des loisirs et de la bibliothèque; du personnel administratif, de bureau et de secrétariat; des superviseurs et superviseuses; des personnes ayant une classification égale ou supérieure à celle de superviseur ou superviseure; des téléphonistes; des commis à l'information; du personnel de l'imprimerie, des gardiens et gardiennes de sécurité, du personnel de relève d'été, des étudiantes et étudiants, et des personnes salariées régies par des conventions collectives existantes.

5.02 Activités syndicales sur les lieux

Le Syndicat convient de ne pas solliciter l'adhésion des personnes salariées au Syndicat, et de ne pas tenir de réunions ou d'autres activités syndicales sur les lieux de l'Hôpital, sauf à des fins expressément prévues dans la présente convention ou si l'Hôpital en convient par écrit.

Néanmoins, le Syndicat peut demander à utiliser des salles de réunion pour tenir des réunions avec les personnes salariées en dehors de leurs heures de travail. Ces demandes doivent être soumises aux Ressources humaines, qui ne peuvent les refuser sans motif valable.

ARTICLE 6 — ADHÉSION SYNDICALE

6.01 Cotisation syndicale

- a) L'Hôpital convient de retenir, de la paie à la quinzaine de chaque personne salariée, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat, et de remettre les retenues au Syndicat avant le quinzième (15e) jour du mois suivant. En même temps que chaque remise, l'Hôpital fournit une liste indiquant le nom, le numéro et la classification de chaque personne salariée, ainsi que le montant retenu pour chaque personne salariée et le total des salaires versés pour chaque période de paie.
- b) Le Syndicat fournit à la direction des Ressources humaines ou à son délégué ou sa déléguée, au moins un (1) mois avant la date d'entrée en vigueur du nouveau taux, un avis écrit de toute modification du taux officiel de cotisation syndicale et/ou de tout prélèvement spécial.
- c) La cotisation syndicale est déduite à compter de la première période de paie de la personne salariée.
- d) En ce qui concerne les retenues et les remises des cotisations syndicales par l'Hôpital, le Syndicat convient d'indemniser l'Hôpital et de le tenir à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article.

6.02 Absence d'entente privée

- a) Aucune personne salariée ne peut conclure avec l'Hôpital une entente privée qui va à l'encontre des dispositions de la présente convention. Cependant, le présent paragraphe n'empêche pas le Syndicat, l'Hôpital et la personne salariée visée de conclure une entente mutuellement satisfaisante.
- b) Aucune personne salariée ni aucun groupe de personnes salariées ne peut représenter le Syndicat à des réunions avec l'Hôpital sans l'autorisation adéquate du Syndicat.

6.03 Orientation

Dans le cadre du programme d'orientation, toute nouvelle personne salariée a la possibilité de rencontrer en groupe un représentant ou une représentante du Syndicat qui travaille pour l'Hôpital, pendant une période de quinze (15) minutes, afin de faire sa connaissance et de se familiariser avec la convention collective.

6.04 Affaires syndicales sur les lieux de travail

Sur demande, l'Hôpital met à la disposition du Syndicat un bureau convenable, aux deux sites de travail, pour permettre aux représentants syndicaux de rencontrer les personnes salariées à l'extérieur des heures de travail et pour recevoir ou répondre à des appels téléphoniques. L'approbation de cette demande est sujette à la disponibilité des installations.

6.05 Tableaux d'affichage

L'Hôpital met à la disposition du Syndicat deux (2) tableaux d'affichage protégés à l'Santé Bruyère Hôpital Saint-Vincent et au Centre de santé Élisabeth-Bruyère.

Les représentants syndicaux peuvent afficher sur ce tableau tout avis de réunion ou d'élection syndicale, les résultats de l'élection et les nominations syndicales. Les renseignements autres que ceux énumérés ci-dessus peuvent être affichés vingt-quatre (24) heures après avoir été soumis à la vice-présidence des Ressources humaines ou à son délégué ou sa déléguée. Tout renseignement jugé inapproprié par ces derniers sera retiré.

6.06 Politiques de l'Hôpital

L'Hôpital fournit au Syndicat une copie de toute politique des Ressources humaines qui influe sur les conditions de travail des membres de l'unité de négociation, dès que la politique entre en vigueur.

6.07 Avis au Syndicat

- a) Chaque mois, l'Hôpital fournira au Syndicat une liste des embauches, des mises à pied, des rappels au travail et des postes devenus vacants de façon permanente au sein de l'unité de négociation lorsque ces renseignements sont disponibles ou deviennent aisément accessibles dans le système de paie de l'Hôpital.
- b) Deux fois par année, l'Hôpital fournira au Syndicat, sous forme électronique, l'adresse postale actuelle, l'adresse de courriel personnelle, le cas échéant, et le ou les

numéros de téléphone de tous les membres de l'unité de négociation figurant dans ses dossiers.

ARTICLE 7 — REPRÉSENTATION SYNDICALE

7.01 Représentantes et représentants syndicaux

- a) Le Syndicat remet à l'Hôpital les noms de ses représentantes et représentants syndicaux et des membres du comité de direction du syndicat, dans les dix (10) jours civils suivant leur élection. Toute modification à cette liste doit être communiquée à l'Hôpital dans les dix (10) jours civils suivant la modification.
- b) Les représentantes et représentants syndicaux peuvent rencontrer les autorités de l'Hôpital, sur rendez-vous et sans perte de salaire, à une heure et à un endroit mutuellement convenu. Il est entendu que les représentantes et représentants syndicaux doivent s'acquitter de leurs tâches et de leurs responsabilités normales envers l'Hôpital et ne doivent pas quitter leurs fonctions habituelles sans avoir préalablement obtenu la permission de leur supérieur immédiat ou de leur supérieure immédiate.
- c) Les représentantes et représentants syndicaux ne peuvent pas recevoir d'appels ou répondre à des appels ni rencontrer des personnes salariées pour des affaires syndicales durant les heures de travail. Lorsqu'un représentant syndical ou une représentante syndicale doit entrer à l'intérieur d'une unité de travail de l'Hôpital, il ou elle doit signaler sa présence à la personne qui supervise l'unité de travail immédiatement pour obtenir la permission d'entrer. Cette permission ne peut être refusée sans motif valable.
- d) Pas plus de 3 % du nombre total de personnes salariées de l'unité de négociation ne pourront être désignées comme des représentantes ou représentants syndicaux, ou des déléguées ou délégués syndicaux.

7.02 Comité de négociation

Il est permis à six (6) personnes salariées membres du Syndicat, dont cinq (5) sans perte de salaire, d'assister aux rencontres avec le comité de négociation de l'Hôpital en vue du renouvellement de la convention collective. L'Hôpital convient de rémunérer ces personnes salariées selon leur salaire de base pour compenser la perte de salaire subie pour les heures normales de travail prévues à leur horaire que ces personnes salariées ont perdu en raison du temps passé en négociation avec l'Hôpital afin de renouveler la convention collective, et ce, jusqu'à ce que les négociations atteignent le stade de l'arbitrage, mais excluant l'arbitrage. Cependant, la présente disposition ne vise pas à empêcher le comité de négociation syndical d'obtenir l'aide de tout représentant ou de toute représentante du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) lorsqu'il négocie avec l'Hôpital.

Lorsque les négociations directes débutent ou prennent fin dans les dix (10) heures du quart de travail prévu du membre ou de la membre de l'équipe de négociation, l'Hôpital s'efforce de donner une (1) journée de congé sans paie à la personne salariée pour lui permettre d'obtenir un temps de repos adéquat, si elle en fait la demande. Cette demande n'est pas refusée sans motif valable.

7.03 Comité mixte de la santé et de la sécurité au travail

Il est de l'intérêt des parties de promouvoir la santé et la sécurité au travail, et de prévenir et réduire le nombre d'accidents de travail, ainsi que les maladies professionnelles.

- a) Compte tenu de ses responsabilités en vertu des lois applicables, l'Hôpital accepte une (1) personne de l'unité de négociation et une (1) personne remplaçante de l'unité de négociation pour faire partie de son comité de santé et sécurité au travail. Conformément aux dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, la personne qui représente le Syndicat s'acquitte des fonctions approuvées du comité sans perte de salaire. Cette nomination est valable pour la période pendant laquelle la présente convention est en vigueur.

Les réunions ont lieu tous les deux mois ou plus fréquemment, si la présidence convoque une réunion. Le comité prépare le procès-verbal de toutes ses réunions et les met à la disposition de tous et de toutes pour examen.

Le comité recense les dangers et les risques, établit des mécanismes pour améliorer les programmes de santé et sécurité, et recommande des mesures à prendre pour améliorer les conditions relatives à la santé et sécurité. Les parties s'engagent à fournir toute l'information nécessaire pour permettre au comité de remplir ses fonctions.

Le Syndicat déploie les efforts nécessaires pour obtenir la pleine coopération de ses membres pour assurer le respect de toutes les mesures et de tous les règlements relatifs à la sécurité.

- b) **Membre agréé ou agréé**

L'Hôpital convient qu'un ou une membre de la section locale 4540 du SCFP siégeant au Comité mixte de la santé et de la sécurité au travail reçoive une formation à titre de membre agréé ou agréée en conformité avec la Loi sur la santé et la sécurité au travail. L'Hôpital assume tous les coûts associés à cette formation ou se conforme aux dispositions prévues à la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

- c) Dans les secteurs où, de l'avis de l'Hôpital, les risques de maladies infectieuses ou transmissibles sont élevés, l'Hôpital doit fournir sans frais aux personnes salariées qui y travaillent les médicaments protecteurs appropriés, s'ils existent.

7.04 Comité patronal-syndical

Un comité patronal-syndical composé de quatre (4) personnes représentant l'Hôpital et de quatre (4) personnes représentant le Syndicat est formé pour discuter des préoccupations et des questions d'intérêt commun. Le comité patronal-syndical se réunit au moins trimestriellement ou selon le besoin à la date et à l'endroit convenus mutuellement.

L'Hôpital libère sans perte de salaire trois (3) représentantes ou représentants pour assister à ces réunions durant leurs heures de travail régulières prévues à l'horaire.

Il est convenu qu'un programme de réhabilitation pour abus de drogues et d'alcool constitue un sujet approprié pour le comité patronal-syndical.

Il est également convenu que l'utilisation du personnel à temps plein et à temps partiel constitue un sujet approprié pour le comité patronal-syndical. Le comité doit avoir accès, sur demande, aux horaires de travail et aux postes affichés.

Il est entendu qu'il est possible de tenir des réunions conjointes avec d'autres comités patronaux-syndicaux de l'Hôpital sur des questions d'intérêt commun, si cela convient aux personnes concernées.

7.05 Représentation syndicale

- a) Au moment de l'imposition d'une mesure disciplinaire, la personne salariée peut, sur demande, bénéficier de la présence de son représentant syndical ou de sa représentante syndicale. En cas de suspension ou de congédiement, l'Hôpital informe la personne salariée de ce droit à l'avance. En guise et lieu d'un tel avis, l'Hôpital avise le Syndicat au préalable.
- b) La personne salariée a le droit de bénéficier de la présence de son représentant syndical ou de sa représentante syndicale à n'importe quelle étape de la procédure de règlement des griefs.
- c) Au moment d'un licenciement définitif, d'une rétrogradation ou d'une mutation pour absentéisme involontaire, l'Hôpital informe la personne salariée à l'avance de son droit à la présence de son représentant syndical ou de sa représentante syndicale. En guise et lieu d'un tel avis, l'Hôpital avise le Syndicat au préalable.

Le Syndicat doit recevoir une copie de tout avis écrit fourni à une personne salariée l'avisant qu'elle pourrait être congédiée, rétrogradée, transférée ou subir tout autre impact négatif en raison d'un absentéisme involontaire.

7.06 Comité de règlement des griefs

L'Hôpital reconnaît un comité de règlement des griefs composé de tout au plus trois (3) personnes salariées choisies par le Syndicat et ayant terminé leur période de probation, sans perte de salaire ou d'ancienneté. Une représentante ou un représentant du Syndicat national peut assister à toute réunion du comité. Le but du comité est d'examiner les griefs selon les dispositions prévues à la présente convention.

ARTICLE 8 — PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

8.01 Définition de « grief »

Dans la présente convention, « grief » désigne un différend ou un conflit survenant entre les parties au sujet de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de la présumée violation de la présente convention.

Pour être acceptable en vertu de la présente convention, tout grief est présenté par écrit, est signé et daté, et précise le ou les articles de la convention visés par le grief, les faits sur lesquels le grief est fondé et la réparation recherchée.

8.02 Intention des parties

L'Hôpital et le Syndicat souhaitent tous deux de régler tous les griefs le plus rapidement possibles. Il est convenu que les parties auront recours à la procédure de règlement des griefs énoncée ci-dessous, comme moyen désigné pour la réception, le traitement et le règlement définitif des griefs.

8.03 Grief individuel

Première étape — stade officieux

Il est entendu que, pour qu'il y ait grief, la personne salariée doit tout d'abord en discuter avec sa superviseuse immédiate ou son superviseur immédiat, ou avec son délégué ou sa déléguée, dans les neuf (9) jours civils suivant la date de l'incident donnant lieu à la plainte ou de la date à laquelle elle a pris connaissance de l'incident donnant lieu à la plainte, afin de donner une occasion de réponse et de réparation de la plainte.

Si la plainte n'est pas résolue à cette étape, la personne salariée peut déposer un grief formel à l'étape suivante de la procédure, dans les neuf (9) jours civils de la date de la réunion avec sa superviseuse immédiate ou son superviseur immédiat.

Deuxième étape — stade écrit

La plaignante ou le plaignant, par l'entremise d'une représentante syndicale ou d'un représentant syndical, peut déposer, par écrit, un grief au Service des relations de travail. Il en fournit une copie à sa superviseuse immédiate ou son superviseur immédiat. Le représentant syndical ou la représentante syndicale reçoit une réponse écrite dans les neuf (9) jours civils. À défaut de règlement à cette étape, la plaignante ou le plaignant dispose de neuf (9) jours civils suivant la réception de la réponse écrite à la deuxième étape pour déposer le grief auprès du Service des relations de travail.

Troisième étape — stade de la rencontre

À la réception du grief écrit, le Service des relations de travail convoque une réunion dans les neuf (9) jours civils pour discuter du grief. Le Service des relations de travail dispose de neuf (9) jours civils suivant la rencontre pour fournir une décision écrite.

8.04 Grief de principe

Un grief de principe entre l'Hôpital et le Syndicat relatif à l'application, à l'interprétation ou à la présumée violation des dispositions de la présente convention est déposé à la troisième étape dans les dix (10) jours civils de l'incident donnant lieu au grief.

8.05 Grief relatif aux horaires de travail

Lorsque le grief découle de l'affection de quarts de travail additionnels (protocole d'établissement des horaires de travail), la personne salariée peut déposer un grief par écrit, à la deuxième étape, auprès du gestionnaire ou de la gestionnaire responsable de l'établissement des horaires de travail. La réponse du ou de la gestionnaire s'accompagne de la documentation à l'appui. À défaut de règlement du grief à cette étape, la personne salariée peut déposer un grief formel à la troisième étape de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

8.06 Grief collectif

- a) Lorsque plusieurs personnes salariées ont des griefs identiques et que chacune d'entre elles pourrait faire un grief distinct, le Syndicat peut, en leur nom collectif, présenter un grief collectif par écrit, signé par chaque personne qui présente un grief. La représentante syndicale ou le représentant syndical présente le grief par écrit à la gestionnaire ou au gestionnaire approprié dans les dix (10) jours civils suivant la présumée violation. L'Hôpital fournit une réponse écrite dans les dix (10) jours civils suivant la réception du grief.
- b) À défaut de réponse satisfaisante, le Service des ressources humaines prévoit une rencontre, dans les dix (10) jours civils de la date de la réponse, pour tenter de régler le grief.
- c) L'Employeur a le droit de formuler un grief s'il estime qu'une personne salariée, un groupe de personnes salariées ou le Syndicat a contrevenu aux dispositions de la présente convention. Dans ce cas, la procédure dans l'ordre inverse s'applique.

8.07 Grief relatif au congédiement

Toute personne salariée qui a complété sa période de probation peut déposer un grief de congédiement injuste à la troisième étape de la procédure dans les sept (7) jours civils de la date du congédiement.

Le renvoi d'une personne salariée en période de probation ne peut pas faire l'objet d'un grief, sauf si la décision de renvoyer la personne salariée en période de probation est prise de façon arbitraire, discriminatoire, de mauvaise foi ou pour exercer un droit en vertu de la présente convention.

8.08 Effet de l'entente

Toute entente convenue dans le cadre de la procédure de règlement des griefs entre les personnes représentant l'Hôpital et les personnes représentant le Syndicat est définitive et exécutoire pour l'Hôpital, le Syndicat et les personnes salariées.

8.09 Médiation volontaire

Les parties conviennent qu'elles s'efforcent de régler les griefs sans avoir recours à l'arbitrage dans la mesure du possible. Par conséquent, nonobstant le paragraphe 8.10 ci-dessous, les parties peuvent, d'un commun accord, retenir les services d'un médiateur ou d'une médiatrice pour tenter de régler le grief, auquel cas les délais pour la demande d'arbitrage sont prolongés en attendant la tenue de la rencontre de médiation. Les parties se partagent, à parts égales, les frais et les dépenses de médiation, le cas échéant.

8.10 Arbitrage

À défaut de règlement du grief au moyen de la procédure qui précède, l'une ou l'autre des parties peut demander que le grief soit soumis à l'arbitrage suivant la procédure qui suit :

- a) Un grief doit franchir toutes les étapes de la procédure de règlement des griefs avant d'être soumis à l'arbitrage.
- b) Toute personne ayant participé aux négociations ou au règlement du grief ne peut être nommée à la présidence du conseil d'arbitrage.
- c) Chaque partie assume les dépenses de l'assesseur ou assesseuse qu'elle nomme au conseil d'arbitrage et les parties paient, à parts égales, les dépenses de la personne nommée à la présidence du conseil d'arbitrage.
- d) Le conseil d'arbitrage ne peut, en vertu de sa décision, changer, modifier ou amender une disposition quelconque de la présente convention ou prendre une décision qui va à l'encontre des dispositions de la présente convention.
- e) Les parties facilitent l'arbitrage expéditif du grief par le conseil d'arbitrage. En l'absence de décision majoritaire, la décision de la personne qui préside est exécutoire et lie les parties.
- f) D'un commun accord entre les parties, le litige est soumis à un ou une arbitre unique qui est nommé en remplacement d'un conseil d'arbitrage.

8.11 Prolongation des délais

Tous les délais prescrits au présent article sont obligatoires, mais peuvent être prolongés si les parties y consentent par écrit, faute de quoi le grief est réputé abandonné. Cette prolongation n'est pas refusée sans motif valable.

ARTICLE 9 — MESURES DISCIPLINAIRES

9.01 Disposition de temporisation

Toute lettre de réprimande ou toute autre sanction sera retirée du dossier de la personne salariée dix-huit (18) mois après la réception d'une telle lettre, suspension ou autre sanction à condition que le dossier de la personne salariée ait été exempt de toute mesure disciplinaire pendant douze (12) mois. Toute période d'absence de plus de dix (10) jours civils ne comptera pas dans le calcul de l'une ou l'autre des périodes indiquées ci-dessus.

ARTICLE 10 — HEURES DE TRAVAIL

10.01 Semaine de travail normale

- a) Aux fins d'interprétation et d'application de la présente convention, une semaine de travail normale correspond à trente-sept virgule cinq (37,5) heures de travail.

10.02 Dispositions relatives à l'établissement de l'horaire de travail

- a) Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins opérationnels de l'Hôpital et sont affichés au moins deux (2) semaines à l'avance à un endroit où ils seront susceptibles d'être vus par les personnes salariées visées.
- b) Au moins quatre (4) jours de congé par période de deux semaines, y compris au moins une période de deux (2) jours consécutifs de congé, sont accordés aux personnes salariées à temps plein. L'Hôpital accorde une fin de semaine de congé sur deux à moins que les besoins de l'unité de travail n'exigent pas le travail de fin de semaine.
- c) L'Hôpital accorde aux personnes salariées à temps partiel une fin de semaine de congé sur deux à moins que la personne salariée soit disponible pour travailler un plus grand nombre de fins de semaine ou qu'il ou elle pose sa candidature et obtient un poste qui l'oblige à travailler les fins de semaine, et sauf si les besoins de l'unité de travail n'exigent pas le travail de fin de semaine.
- d) Les personnes salariées qui se présentent au travail pour un quart prévu à l'horaire auront la garantie d'obtenir au moins quatre (4) heures de travail ou, s'il n'y a pas de travail, seront payées pour au moins quatre (4) heures de travail, sauf lorsqu'il n'y a pas de travail en raison de circonstances indépendantes de la volonté de l'Hôpital. L'indemnité de présence comme mentionnée ici ne s'applique pas lorsque la personne salariée a reçu un préavis de quatre (4) heures de ne pas se présenter au travail. Lorsqu'il n'y a pas de travail, les personnes salariées à temps partiel dont le temps de travail prévu est inférieur à quatre (4) heures par jour seront payées pour l'équivalent du quart de travail prévu.
- e) Quatorze (14) heures doivent s'écouler entre tous les quarts de travail prédéterminés. Lorsque moins de quatorze (14) heures sont accordées, la personne salariée est rémunérée à taux et demi ($1\frac{1}{2}$).

Lorsque l'Hôpital apporte une modification à un quart de travail, au moins quatorze (14) heures doivent s'écouler entre les quarts de travail. Lorsque ce minimum n'est pas respecté, la personne salariée est rémunérée à tarif et demi ($1\frac{1}{2}$) pour le nombre d'heures qu'il lui manque pour arriver aux quatorze (14) heures exigées entre les deux (2) quarts de travail.

Pour les quarts additionnels, les personnes salariées qui se voient offrir et acceptent un changement de poste à courte échéance sont rémunérées à leur taux de salaire normal.

- f) Il est entendu qu'on ne peut prévoir plus de six (6) jours consécutifs à l'horaire d'une personne salariée. Si toutefois la personne salariée doit travailler plus de six (6) jours consécutifs, elle sera payée au taux d'une fois et demie (1 1/2) son taux normal pour les heures travaillées au-delà de six (6) jours, à moins que la personne salariée demande de travailler plus de six (6) jours consécutifs.
- g) Il est entendu qu'on ne peut prévoir plus de soixante-quinze (75) heures par période de paie à l'horaire d'une personne salariée, incluant tout quart de travail, congé annuel, congé de maladie et/ou tout autre congé autorisé.
- h) Les personnes salariées à temps partiel qui acceptent de travailler immédiatement avant ou après leurs heures de travail prévues à l'horaire sont rémunérées à leur taux de salaire normal à moins que le taux des heures supplémentaires et/ou le taux majoré s'applique.
- i) Une personne salariée à temps plein qui travaille normalement du lundi au vendredi ne sera pas normalement tenue de travailler un jour férié.
- j) Il ne doit jamais y avoir de quart de travail fractionné préétabli.
- k) Selon les besoins des services, les personnes salariées occasionnelles doivent être disponibles pour travailler au moins une (1) fin de semaine par mois (lorsque le travail de fin de semaine est requis pour assurer l'efficacité des opérations) et au moins cinq (5) quarts de travail du 20 décembre au 5 janvier, ce qui comprend le jour de Noël et le lendemain de Noël ou le 31 décembre et le jour de l'An.

Avant le 1er novembre, les personnes salariées occasionnelles doivent préciser les cinq (5) quarts de travail pour lesquels elles sont disponibles du 20 décembre au 5 janvier.

Note d'information : Nonobstant ce qui précède, la disposition 13.03 e) 7 de la convention collective traite de la perte d'ancienneté et d'emploi pour personnes salariées occasionnelles.

10.03 Périodes de repos et de repas

- a) La personne salariée a droit à deux (2) périodes de repos rémunérées de quinze (15) minutes et à une (1) période de repas non rémunérée de trente (30) minutes au cours de chaque quart de travail normal de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives.
- b) La personne salariée dont le quart de travail est de onze virgule vingt-cinq (11,25) heures a droit à deux (2) périodes de repos rémunérées de quinze (15) minutes et à une (1) période de repas non rémunérée de quarante-cinq (45) minutes.
- c) La personne salariée a droit à une (1) période de repos rémunérée de quinze (15) minutes et à une (1) période de repas non rémunérée de trente (30) minutes au cours de chaque quart de travail normal dépassant cinq (5) heures consécutives. La

personne salariée qui travaille plus de deux (2) heures et moins de cinq (5) heures consécutives a droit à une (1) période de repos rémunérée de quinze (15) minutes.

- d) Cependant, la personne salariée ne sera pas autorisée à prendre ses périodes de repos au début ou à la fin de sa journée de travail normale ni pour prolonger sa période de repas. Les périodes de repos doivent être prises telles qu'elles ont été approuvées par la superviseure immédiate ou le superviseur immédiat en fonction des besoins opérationnels.

10.04 Distribution des quarts de travail et l'attribution des heures supplémentaires

Pour assurer une distribution équitable des quarts de travail, l'Hôpital s'efforce d'offrir les quarts de travail prédéterminés par ordre d'ancienneté à l'intérieur d'une catégorie dans les horaires de travail affichés, dans la mesure où la personne salariée s'est engagée à travailler.

- a) À condition que les personnes salariées répondent aux exigences de l'emploi, les personnes salariées de l'unité de négociation se voient offrir un maximum de dix (10) ou plus quarts de travail supplémentaires ou plus de dix (10) quarts de travail à la condition que cela n'entraîne pas le paiement d'heures supplémentaires. Les quarts de travail supplémentaires seront offerts par ordre d'ancienneté, selon la disponibilité déclarée par chaque personne salariée et de la façon prescrite par l'Hôpital, en suivant l'ordre suivant :
- i) les personnes salariées permanentes à temps partiel et les personnes salariées occasionnelles occupant un poste à temps partiel temporaire dans une aire de travail désignée ou dans une unité ou un secteur respectif;
 - ii) les personnes salariées permanentes à temps partiel et les personnes salariées occasionnelles occupant un poste à temps partiel temporaire n'importe où ailleurs dans l'Hôpital;
 - iii) les personnes salariées occasionnelles occupant un poste dans une aire de travail désignée ou dans un secteur respectif;
 - iv) les personnes salariées occasionnelles occupant un poste n'importe où ailleurs dans l'Hôpital;
 - v) les personnes salariées de la liste de disponibilité qui travaillent normalement dans d'autres catégories.
- b) Lorsque la liste d'ancienneté et de disponibilité a été épuisée et que l'Hôpital exige que des heures supplémentaires soient effectuées, ces possibilités d'heures supplémentaires doivent être offertes de la manière suivante :
- i) Jusqu'à quatre (4) heures avant le début du quart de travail, par ordre d'ancienneté, à tous les employés de la catégorie d'emploi qui sont qualifiés pour effectuer le travail.

- ii) Dans les quatre (4) heures suivant le début du quart de travail, par ordre d'ancienneté, à tous les employés de la catégorie d'emploi qui sont qualifiés pour exécuter le travail et qui sont présents au travail dans la zone, le secteur ou l'unité désignée d'abord, puis aux employés travaillant ailleurs dans le même site hospitalier.

L'Hôpital conserve le droit d'affecter l'employé le moins expérimenté, dans la catégorie d'emploi qui effectue normalement le travail dans la région, le secteur ou l'unité désignée, pour effectuer le travail lorsque les employés supérieurs ne sont pas disponibles.

- c) Une représentante ou un représentant de la section locale 4540 du SCFP se réserve le droit de vérifier l'efficacité du protocole d'établissement des quarts de travail d'une manière qui convient aux deux parties.
- d) Il est entendu que l'Hôpital peut prévoir à l'avance les quarts de travail, à chaque nouvel horaire de travail.

10.05 Temps de présence

Lorsqu'une personne salariée est rappelée au travail, elle est payée pour toutes les heures travaillées à partir de son arrivée, à moins que l'une des conditions suivantes s'applique :

- i) Si elle est rappelée une (1) heure ou plus avant le début du quart de travail et arrive à l'heure, la personne salariée est payée pour le quart de travail complet.
- ii) Si elle est rappelée moins d'une (1) heure avant le début du quart de travail et se présente en moins d'une (1) heure de l'appel, la personne salariée est payée pour le quart de travail complet.
- iii) Si elle est rappelée après le début du quart de travail et arrive en moins d'une (1) heure de l'appel, la personne salariée est payée à partir de l'heure de l'appel.

10.06 Échange de quarts de travail

Les personnes salariées peuvent demander à échanger entre elles leurs quarts de travail ou leurs jours de congé avec le consentement de leur superviseure immédiate ou superviseur immédiat, ou du Bureau ressource en gestion des horaires. Les demandes doivent être soumises par écrit et contresignées par les personnes salariées qui désirent faire l'échange de quarts ou de journées de congé quarante-huit (48) heures à l'avance de la date voulue, sauf en cas d'urgence. Il est entendu que les échanges réciproques de quarts de travail ou de journées de congé approuvées par l'Hôpital ne doivent pas occasionner de paiement d'heures supplémentaires. Lesdites permissions ne doivent pas être refusées sans motif raisonnable.

Si les quarts de travail donnent lieu à une prime de quart, celle-ci doit être payée à la personne salariée qui travaille pendant l'un desdits quarts.

10.07 Protocole de mobilisation

Les infirmières/infirmiers auxiliaires autorisés-es et les Préposés-es aux soins personnels ne seront pas mobilisés-es à d'autres unités durant leur période de probation, sauf s'il-elle occupe un poste sur l'équipe mobile.

La mobilisation du personnel de l'unité doit se faire dans l'ordre de priorité qui suit :

- a) les personnes salariées occasionnelles d'un autre étage, d'un autre programme ou d'une autre Santé Bruyère Soins de longue durée Élisabeth-Bruyère;
- b) les personnes salariées occupant des postes mobiles désignés;
- c) les personnes salariées occasionnelles de l'étage principal, du programme, de la Santé Bruyère Soins de longue durée Élisabeth-Bruyère;
- d) la personne salariée à temps partiel d'une autre unité comptant le moins d'ancienneté;
- e) les personnes salariées occupant des postes de remplacement;
- f) la personne salariée à temps partiel de l'unité comptant le moins d'ancienneté;
- g) la personne salariée à temps plein comptant le moins d'ancienneté.

Un ou une représentant(e) de la section locale 4540 du SCFP réserve le droit de vérifier l'efficacité du protocole de mobilisation d'une manière qui confient aux deux parties

10.08 Quarts rotatifs

- a) À moins que la personne salariée détienne un poste qui ne requiert pas de travail par rotation, la personne salariée qui alterne entre deux (2) quarts de travail se verra affecter au moins 50 % des quarts de jour à moins d'entente mutuelle contraire.
- b) Toutes les personnes salariées occupant des postes par rotation, au sein de la même catégorie, alternent équitablement entre les quarts de travail, selon les besoins de chaque service, à moins d'entente mutuelle contraire.

10.09 Changement des heures de travail

L'Hôpital convient de donner aux personnes salariées et au Syndicat un avis de quatre (4) semaines avant tout changement important apporté aux heures des quarts de travail.

10.10 Paiement de primes

- a) Il est entendu que les heures de travail peuvent varier dans certaines unités de travail. Aux fins du calcul du droit à une prime de quart, on déterminera que la personne salariée a travaillé pendant un quart en particulier lorsque la majorité des heures travaillées se situent à l'intérieur de l'écart indiqué comme suit :

entre 7 h 30 et 15 h 30 – quart de jour;
entre 15 h 30 et 23 h 30 – quart de soir;
entre 23 h 30 et 7 h 30 – quart de nuit.

b) Prime de soir

La personne salariée qui travaille pendant un quart de soir ou de nuit recevra une prime de deux dollars et vingt-six cents (2,26 \$) l'heure.

À compter du 27 mars 2025, la personne salariée qui travaille pendant un quart de soir ou de nuit recevra une prime de deux dollars et quatre-vingt-dix-huit cents (2,98 \$) l'heure.

Pour plus de clarté, les employés recevront les primes de quart et de fin de semaine lorsque les heures de travail sont admissibles aux deux primes.

c) Prime de fin de semaine

La personne salariée recevra une prime de fin de semaine de deux dollars et soixante-dix-sept cents (2,77 \$) l'heure pour toutes les heures travaillées entre 23 h 30 le vendredi et 23 h 30 le dimanche.

À compter du 27 mars 2025, la personne salariée recevra une prime de fin de semaine de trois dollars et quatorze cents (3,14 \$) l'heure pour toutes les heures travaillées entre 23 h 30 le vendredi et 23 h 30 le dimanche.

10.11 Paiement des heures supplémentaires

a) Les personnes salariées sont payées une fois et demie (1 1/2) leur taux normal pour les heures approuvées travaillées au-delà de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou au-delà de soixante-quinze (75) heures par période de paie. Nonobstant ce qui précède, le temps supplémentaire n'est pas payé pour les heures additionnelles travaillées durant une période de vingt-quatre (24) heures résultant d'un échange de quarts de travail.

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

10.12 Congé compensatoire pour heures supplémentaires

(Ce paragraphe s'applique aux personnes salariées permanentes à temps partiel et à temps plein.) Les personnes salariées qui font des heures supplémentaires ne sont pas tenues de prendre congé pendant les heures normales pour compenser les heures supplémentaires travaillées.

La personne salariée peut accumuler un congé compensatoire au lieu d'être rémunérée pour les heures supplémentaires jusqu'à concurrence de trente (30) heures (quarante-huit (48) heures pour les gens de métier), au taux majoré des heures supplémentaires travaillées. La personne salariée et l'Hôpital conviennent du moment auquel sera utilisé le congé compensatoire. L'Hôpital doit payer les heures accumulées majorées si le congé n'est pas

utilisé pendant l'année fiscale au cours duquel les heures ont été travaillées, ou les reporter sur l'exercice financier suivant, d'un commun accord entre la personne salariée et l'Hôpital.

10.13 Établissement de l'horaire de la période des Fêtes

- a) Les règles régissant l'établissement de l'horaire de travail seront assouplies entre le 15 décembre et le 15 janvier afin de faciliter l'affectation du travail et l'approbation des congés pendant la période de Noël et du jour de l'An.
- b) L'Hôpital prévoit trois (3) jours de congé à Noël ou au jour de l'An pour toutes les personnes salariées permanentes à temps plein et à temps partiel et, sur demande, l'Hôpital s'efforcera de prévoir jusqu'à cinq (5) jours de congé. Ces demandes ne seront pas refusées sans motif valable.

De telles demandes seront accordées sur la base de l'ancienneté.

- c) Les personnes salariées travailleront le jour de Noël ou le jour de l'An. Cependant, elles peuvent prendre congé ou travailler les deux jours en profitant d'un échange de quarts de travail conformément au paragraphe 10.06. Une personne salariée peut également travailler le jour de Noël et le jour de l'An si elle a indiqué sa volonté de travailler ces deux jours.
- d) Lorsque l'Hôpital n'a pas besoin des services d'une personne salariée et qu'il n'est pas nécessaire de la remplacer pendant l'absence, la personne salariée peut demander jusqu'à deux (2) jours additionnels de congé pendant la période allant du 15 décembre au 15 janvier. Outre ce qui précède, de telles demandes seront accordées sous réserve des besoins opérationnels et à la discrétion exclusive de l'Employeur. Ces demandes seront également accordées sur la base de l'ancienneté, après que le temps de congé indiqué à la disposition b) ci-dessus aura été mis à l'horaire.

10.14 Rappel au travail

Quand les personnes salariées sont rappelées au travail après avoir terminé leur quart régulier et avant le début de leur quart régulier suivant, elles recevront un minimum de quatre (4) heures de travail ou de quatre (4) heures payées le double (2x) de leur taux normal.

10.15 Disponibilité

La personne salariée qui est tenue de demeurer en disponibilité pour rentrer au travail, en dehors des heures normales de travail prévues pour cette personne salariée en particulier, reçoit une indemnité de disponibilité de 3,20 \$ l'heure pour toutes les heures en disponibilité.

L'indemnité de disponibilité cesse lorsque la personne salariée doit rentrer au travail en vertu du paragraphe 10.14, ci-dessus, et travaille pendant la période où elle est en disponibilité.

ARTICLE 11 — CONGÉ ANNUEL PAYÉ

11.01 Acquisition des crédits de congé annuel payé

a) Service aux fins du droit au congé annuel payé

Aux fins du droit au congé annuel payé, « service » signifie, pour les personnes salariées dont le statut change de temps partiel à temps plein ou vice-versa, le service combiné et effectué à titre de personne salariée à temps partiel et à temps plein, et accumulé en continu. Dans le cadre du présent article, 1 500 heures de service à temps partiel équivalent à une année (1) de service à plein temps et inversement.

b) Droit au congé annuel et calcul des paiements

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

Une personne salariée qui a effectué moins d'une (1) année de service continu a droit à deux (2) semaines de congé annuel payé au prorata du service accumulé pour l'année d'acquisition du congé annuel.

Une personne salariée qui a effectué une (1) année de service continu a droit à trois (3) semaines de congé annuel payé.

Une personne salariée qui a effectué cinq (5) années de service continu a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payé.

Une personne salariée qui a effectué douze (12) années de service continu a droit à cinq (5) semaines de congé annuel payé.

Une personne salariée qui a effectué vingt (20) années de service continu a droit à six (6) semaines de congé annuel payé.

Une personne salariée qui a effectué vingt-huit (28) années de service continu a droit à sept (7) semaines de congé annuel payé.

Pour les personnes salariées à temps plein, l'indemnité de congé annuel doit être calculée sur la base du taux salarial normal de ces personnes salariées, multiplié par leur nombre d'heures normales de travail par semaine.

c) Droit au congé annuel et calcul des paiements

(La clause qui suit s'applique seulement aux personnes salariées permanentes à temps partiel et aux personnes salariées occasionnelles.)

Sous réserve du maintien de toutes les conditions supérieures concernant le droit des personnes salariées jouissant présentement desdites conditions supérieures :

Une personne salariée qui a accumulé moins de 1 500 heures de travail a droit à une indemnité de congé annuel d'un montant équivalant à 4 % de son salaire brut. Une

personne salariée qui a accumulé 1 500 heures de travail a droit à une indemnité de congé annuel d'un montant équivalent à 6 % de son salaire brut.

Une personne salariée qui a accumulé 7 500 heures de travail a droit à une indemnité de congé annuel d'un montant équivalent à 8 % de son salaire brut.

Une personne salariée qui a accumulé 18 000 heures de travail a droit à une indemnité de congé annuel d'un montant équivalent à 10 % de son salaire brut.

Une personne salariée qui a accumulé 30 000 heures de travail ou plus a droit à une indemnité de congé annuel d'un montant équivalent à 12 % de son salaire brut.

Une personne salariée qui a accumulé 42 000 heures de travail ou plus a droit à une indemnité de congé annuel d'un montant équivalent à 14 % de son salaire brut.

11.02 Planification des congés annuels

- a) L'année de congé annuel désigne la période allant du 1er mai au 30 avril, inclusivement, de l'année civile suivante. Les congés annuels doivent être pris avant la fin de l'année applicable, soit le 30 avril.

Note explicative : Nonobstant le système d'accumulation des vacances de l'Hôpital, selon lequel les vacances accumulées au cours d'une année de congé annuel sont reportées et prises l'année suivante, les employés peuvent utiliser leurs crédits de vacances dans l'année de congé annuel au cours de laquelle ils sont accumulés, à condition que le nombre de jours pris sur les planificateurs de vacances ne dépasse pas le droit aux vacances de l'employé pour l'année de congé annuel applicable. De plus, toute demande de jours de vacances supplémentaires sera soumise aux considérations habituelles des besoins opérationnels et de la disponibilité d'un remplaçant.

- b) Pour les personnes salariées à temps plein, une semaine de congé annuel désigne sept (7) jours civils consécutifs incluant cinq (5) jours de congé annuel et deux (2) jours de congé.
- c) Toutes les personnes salariées doivent prendre leurs semaines de congé annuel en indiquant leurs préférences sur le calendrier de congé annuel affiché.
- d) Toutes les personnes salariées à temps plein sont tenues d'indiquer leur choix pour tous les congés annuels auxquels elles ont droit. Les personnes salariées permanentes à temps partiel et les personnes salariées occasionnelles dans des postes temporaires peuvent prendre le nombre de semaines de congé annuel auquel elles ont droit.
- e) Les congés annuels seront pris de la manière suivante : Entre le 15 juin, au plus tôt, et le 15 septembre, au plus tard, seul un bloc de trois (3) semaines consécutives peut être pris. Une fois que ces congés annuels ont été

accordés, le calendrier de congé annuel est de nouveau affiché pour une période d'au moins sept (7) jours civils et d'autres blocs de congés annuels d'une semaine sont accordés selon l'ancienneté. En dehors de cette période, les demandes de congés individuels sont prises en considération en fonction des besoins opérationnels et de la disponibilité d'une remplaçante ou d'un remplaçant. Les demandes de congé ne sont pas refusées sans motif valable.

- f) La capacité de remplacement est déterminée en fonction de l'unité, de l'aire de travail, du service et de la catégorie d'emploi. Les dates de congé annuel sont accordées chaque année en fonction de l'ancienneté de la personne salariée à l'Hôpital à l'intérieur de chaque catégorie pour chaque aire de travail, service ou unité.
- g) Nonobstant l'exigence établie à l'alinéa c) ci-dessus, après qu'une personne salariée a choisi ses dates de congé annuel sur le calendrier final des congés annuels, l'Hôpital peut mettre à l'horaire tout congé que la personne salariée a encore à son crédit. Cependant, avant de faire cela, l'Hôpital consulte chaque personne salariée, par ordre d'ancienneté, dans chaque catégorie de l'aire de travail, de l'unité ou du service respectif.

11.03 Autorisation de congé annuel

- a) L'autorisation de congé annuel est sous réserve des exigences opérationnelles de l'aire de travail, du service, de l'unité et de l'Hôpital, et tous les efforts raisonnables sont déployés pour satisfaire à la demande de la personne salariée.
- b) Dans la mesure du possible, l'Hôpital s'efforce de respecter l'horaire principal pendant la période de congé annuel.
- c) La personne salariée qui demande à avoir congé la fin de semaine qui précède et qui suit son congé annuel payé, qui part en congé annuel la fin de semaine qu'elle a congé et qui prend un nombre pair de semaines se voit garantir les fins de semaine de congé sans devoir prendre un congé mobile, un congé férié compensatoire ou une autre journée de congé annuel.
- d) Dans les situations autres que celles décrites à l'alinéa c) ci-dessus, l'Hôpital tentera de donner à chaque personne salariée la possibilité de prendre congé la fin de semaine qui précède et qui suit son congé annuel en prenant un congé mobile, un congé férié compensatoire ou un congé annuel à titre de journée de congé additionnelle.
- e) Les demandes de changement ou d'annulation des dates de congé annuel reçues après le 1er mai doivent être présentées par écrit à la superviseure immédiate ou au superviseur immédiat au moment de la préparation de l'horaire.

11.04 Maladie pendant le congé annuel

Lorsque la période de congé annuel prévue d'une personne salariée est interrompue en raison d'une maladie grave qui a débuté avant ou pendant sa période de congé annuel prévue, la période de cette maladie sera considérée comme un congé de maladie.

Une maladie grave est définie comme une maladie pour laquelle la personne salariée doit recevoir des soins ou des traitements médicaux constants entraînant son hospitalisation ou la confinant à sa résidence ou au lit pendant plus de trois (3) jours.

La portion du congé annuel de la personne salariée considérée comme un congé de maladie aux termes des dispositions susmentionnées ne sera pas compté dans ses crédits de congé annuel.

11.05 Travail de relève d'été

- a) Par travail de relève d'été, on entend le travail effectué par des personnes engagées pour travailler dans un poste temporaire pour une période déterminée.
- b) L'Hôpital annonce, sur tous les panneaux d'affichage, la période de recrutement pour les postes de relève d'été. Les formulaires de demande sont mis à la disposition de l'ensemble du personnel qui souhaite postuler à ces emplois.

11.06 Lorsque deux personnes conjointes travaillent à l'intérieur de la même unité de négociation, elles peuvent prendre leur congé annuel en même temps à condition que le choix du congé annuel soit déterminé en fonction du choix de congé annuel de la personne conjointe ayant le moins d'ancienneté. Ces demandes sont prises en considération après que les quotas de congés annuels sont satisfaits et sous réserve de la disponibilité de remplaçants.

11.07 Deuil pendant le congé annuel

Lorsque le congé annuel prévu d'une personne salariée est interrompu en raison d'un deuil, la personne salariée a droit à un congé de deuil conformément aux dispositions du paragraphe 18.04.

La partie du congé annuel de la personne salariée qui est réputée être un congé de deuil en vertu des présentes dispositions ne sera pas comptée aux termes des crédits de congé annuel de la personne salariée.

11.08 Travail pendant le congé annuel

Une personne salariée qui a commencé sa période de congé annuel et qui accepte, à la demande de l'Hôpital, de revenir au travail pendant sa période de congé annuel, est rémunérée au taux d'une fois et demie (1 1/2) son taux horaire normal pour toutes les heures ainsi travaillées. La personne salariée fixera une autre date pour les jours de congé annuel originellement prévus.

ARTICLE 12 — JOURS FÉRIÉS PAYÉS

12.01 L'Employeur accepte de reconnaître et d'observer dix (10) jours fériés payés durant l'année :

Jour de l'An	Jour férié provincial
Fête du Travail	Action de grâces
Jour de Noël	Lendemain de Noël
Vendredi saint	Lundi de Pâques
Fête de la Reine	1er juillet

En plus des jours fériés énumérés ci-dessus, chaque personne salariée permanente à temps plein qui a terminé avec succès la période de probation prévue au paragraphe 13.02 obtient deux (2) congés mobiles payés (ne devant pas être considérés comme des congés compensatoires) pour chaque année du contrat. Les deux (2) congés mobiles doivent être pris avant la fin de l'exercice financier applicable, soit le 31 mars.

12.02 Si le jour férié tombe un samedi, un dimanche, un jour de semaine de congé ou durant la période de congé annuel payé, la personne salariée ne perd pas le congé, à condition de se conformer aux exigences du paragraphe 12.03.

12.03 L'indemnité de jour férié est calculée sur la base du taux horaire normal de la personne salariée multiplié par les heures quotidiennes normales de la personne salariée, comme il est décrit au paragraphe 2.06.

Pour avoir droit au jour férié, la personne salariée doit avoir terminé la journée de travail prévue au cours de chacune des journées ouvrables précédent et suivant immédiatement le jour férié, sauf lorsque son absence est un congé autorisé avec paie. Si le congé autorisé avec paie est attribuable à la maladie, la personne salariée doit présenter un certificat médical à son retour au travail.

12.04 Si la personne salariée est tenue de travailler un jour férié, elle est payée au taux d'une fois et demie (1 1/2) son taux horaire normal pour toutes les heures travaillées pendant ledit jour férié.

12.05 La personne salariée permanente à temps plein qui est tenue de travailler un jour férié est payée au taux d'une fois et demie (1 1/2) son taux horaire normal pour toutes les heures travaillées pendant ledit jour férié et reçoit de plus un congé compensatoire à son taux horaire normal. Si ce congé ne lui est pas accordé dans les soixante (60) jours qui précèdent ou qui suivent le jour férié, la personne salariée est payée au taux d'une fois et demie (1 1/2) au lieu de la journée de congé. Cependant, si la personne salariée a pris le congé compensatoire dans les 60 jours qui précèdent le jour férié, mais n'est pas admissible au jour férié conformément au paragraphe 12.03, l'Hôpital conserve le montant équivalent au congé compensatoire.

12.06 L'Hôpital s'efforcera de prévoir un congé désigné pour un vendredi ou un lundi comme une journée de congé pour les personnes salariées pour qui le samedi et le dimanche adjacents sont des journées de congé prévues à l'horaire. Inversement, l'Hôpital s'efforcera de prévoir

un congé désigné pour un vendredi ou un lundi comme une journée de travail pour les personnes salariées pour qui le samedi et le dimanche adjacents sont des journées de travail prévues à l'horaire.

12.07 Paiement des heures supplémentaires lors d'un jour férié

Lorsqu'une personne salariée est obligée de faire des heures supplémentaires autorisées en plus des heures de travail normales prévues à l'horaire lors d'un jour férié, la personne salariée touche deux fois (2x) son taux horaire normal pour de ces heures supplémentaires autorisées.

ARTICLE 13 — ANCIENNETÉ ET SERVICE

13.01 Accumulation de l'ancienneté

- a) Les personnes salariées à temps plein accumulent de l'ancienneté en fonction de leur service continu à temps plein au sein de l'unité de négociation, et ce, à compter de leur dernière date d'embauche.
- b) Les personnes salariées à temps partiel et le personnel occasionnel accumulent de l'ancienneté à raison d'une (1) année d'ancienneté pour chaque 1 500 heures travaillées au sein de l'unité de négociation, et ce, à compter de leur dernière date d'embauche.
- c) Il est entendu qu'aucune personne salariée ne peut accumuler plus d'une année à temps plein d'ancienneté au cours d'une année civile.

13.02 Période d'essai

Toute nouvelle personne salariée est considérée comme à l'essai jusqu'à ce qu'elle ait effectué soixante (60) jours de travail (ou 450 heures de travail, dans le cas des personnes salariées dont les heures normales ne correspondent pas à la journée normale de travail) suivant sa date d'emploi.

Après avoir terminé sa période d'essai, la personne salariée se voit créditez soixante (60) jours ouvrables d'ancienneté. Avec le consentement écrit de l'Hôpital, du Syndicat et de la personne salariée à l'essai, cette période d'essai peut être prolongée. Toute prolongation sur laquelle les parties s'entendent est consignée par écrit et précise la durée de la prolongation.

13.03 Effet des absences

Les points a), b) et c) qui suivent ne s'appliquent qu'aux personnes salariées à temps plein, à moins d'indication contraire dans la convention collective :

- a) Il est entendu que, pendant un congé sans solde approuvé n'excédant pas trente (30) jours consécutifs, ou tout congé approuvé payé par l'Hôpital, l'ancienneté et le service continuent de s'accumuler.

- b) Pendant un congé sans solde excédant trente (30) jours civils consécutifs, le crédit de service aux fins d'augmentation salariale, de congé annuel payé, de congés de maladie ou de tout autre avantage prévu à la convention collective ou dans une autre entente, est suspendu pour la période excédant les trente (30) jours civils consécutifs, les avantages sociaux touchés sont réduits au prorata, et la date anniversaire de la personne salariée est rajustée en conséquence. De plus, pendant son absence, la personne salariée assume le plein paiement des avantages sociaux subventionnés auxquels elle participe et l'Hôpital continue de payer sa part des primes jusqu'à concurrence de trente (30) mois pendant la période où la personne salariée reçoit des prestations de la WSIB. (En vigueur à compter du 31 mars 2010 : ou des prestations ILD)

À compter du 31 mars 2010, ces paiements se poursuivent pendant qu'une personne salariée est en congé de maladie (y compris la période d'assurance-emploi) jusqu'à un maximum de trente (30) mois à partir de la date de début de l'absence.

Nonobstant cette disposition, le service continue de s'accumuler pendant une période de quinze (15) semaines si l'absence de la personne salariée est attribuable à une invalidité qui nécessite des prestations de la WSIB.

- c) En outre, il est entendu que, pendant une absence sans solde de cette nature, le crédit d'ancienneté pour promotion, rétrogradation, transfert ou mise à pied est suspendu et ne s'accumule pas. Nonobstant cette disposition, l'ancienneté continue de s'accumuler pendant l'absence, si celle-ci est attribuable à une invalidité qui nécessite des prestations de la WSIB (ou des prestations ILD à compter du 31 mars 2010), ou si la personne salariée est en congé de maladie avec ou sans solde.
- d) Les personnes salariées à temps partiel accumulent de l'ancienneté pendant la durée de leur absence si cette absence est attribuable soit à une invalidité pour laquelle des prestations de la WSIB doivent être versées, soit à un handicap tel que défini dans le Code des droits de la personne.

Les employés à temps partiel accumulent du service pendant une période de quinze (15) semaines si l'absence est attribuable à une invalidité qui nécessite des prestations de la WSIB, selon ce que les heures de travail normales auraient été.

La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les situations suivantes :

1. Elle démissionne ou prend sa retraite de son plein gré.
2. Elle est renvoyée et non réintégrée par procédure d'arbitrage/grief.
3. Elle a été mise à pied pendant une période de plus de quarante-huit (48) mois ou omet de se présenter au travail dans les sept (7) jours civils après que l'Hôpital l'ait informée d'un rappel.

4. Elle est absente de son travail prévu pour une période de trois (3) jours ouvrables sans informer l'Hôpital d'une telle absence et sans fournir de raison satisfaisante à l'Hôpital.
5. Elle omet de retourner au travail à la fin d'un congé autorisé ou utilise un congé à des fins autres que celles auxquelles le congé avait été accordé.
6. Elle est absente en raison d'une maladie ou d'une incapacité pour une période de vingt-quatre (24) mois civils à partir du début de la maladie ou de l'incapacité, sous réserve des lois sur les droits de la personne.
7. Elle travaille à titre occasionnel et n'a pas travaillé au cours d'une période de quatre (4) mois, sauf si un congé autorisé a été accordé par écrit.

13.04 Liste d'ancienneté

L'Hôpital tiendra une liste d'ancienneté à jour pour toutes les personnes salariées à temps plein régies par la présente convention. L'ancienneté sur cette liste sera exprimée sous forme de date.

L'Hôpital tiendra une liste d'ancienneté séparée pour toutes les personnes salariées permanentes à temps partiel et les personnes salariées occasionnelles régies par la présente convention. L'ancienneté sur cette liste sera exprimée sous forme de total d'heures travaillées.

L'Hôpital fournira des copies de ces listes d'ancienneté au Syndicat quatre (4) fois par année. Deux (2) de ces copies indiqueront l'adresse et le numéro de téléphone les plus récents de chaque personne salariée.

Au même moment, l'Hôpital fournira une liste des personnes salariées nouvellement embauchées ainsi qu'une liste des personnes salariées qui ont quitté l'unité d'accréditation.

13.05 Transfert de l'ancienneté et du service

- a) Une personne salariée dont le statut change de temps plein à temps partiel ou occasionnel reçoit le crédit de son ancienneté sur la base de mille cinq cents (1 500) heures travaillées pour chaque année d'ancienneté à temps plein. Une personne salariée dont le statut change de temps partiel à temps plein reçoit le crédit de son ancienneté sur la base d'une (1) année pour chaque mille cinq cents (1 500) heures travaillées.
- b) Une personne salariée dont le statut change d'occasionnel à temps partiel conserve toute son ancienneté et vice-versa.
- c) Le service est calculé de la même manière en cas de changement de statut, comme il est indiqué aux alinéas a) et b) ci-dessus.

13.06 Aux fins du calcul des avantages sociaux, l'ancienneté et le service des personnes salariées à temps partiel ou occasionnelles sont calculés sur la base de mille cinq cents (1 500) heures.

13.07 Transformation des soins de santé

Sous réserve des droits du Syndicat ou de l'Hôpital reconnus en vertu de la présente convention, de la Loi sur les relations de travail ou de la Loi sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public, les parties conviennent que les personnes salariées non syndiquées qui sont touchées (par une mutation ou un transfert*), se voient reconnaître, en entrant dans l'unité de négociation, l'ancienneté et le service, selon l'anniversaire de leur date d'embauche (ou du nombre d'heures travaillées) de leur hôpital d'origine. Une telle date d'anniversaire sera calculée conformément aux dispositions pertinentes de la convention collective applicable.

Droit de retour ou transfert

Les personnes salariées qui sont mutées ou transférées* à un autre employeur par l'Hôpital conservent l'ancienneté et le service accumulés à leur hôpital d'origine pour une période de 48 mois.

Sous réserve des droits du Syndicat ou de l'Hôpital reconnus en vertu de la présente convention collective, de la Loi sur les relations de travail ou de la Loi sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public, les personnes salariées mutées ou transférées* ont le droit de présenter leur candidature pour les postes vacants qui se présentent à leur hôpital d'origine, avant ou après la mutation ou le transfert*, pendant la période de 48 mois.

Si leur candidature est retenue, ces personnes salariées retournent à l'emploi de l'Hôpital avec leur ancienneté accumulée et leur service intact, mais il n'y a pas de cumul pour la période au cours de laquelle la personne salariée a été mutée ou transférée* à un autre employeur.

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

ARTICLE 14 — POSTES VACANTS ET AFFECTATIONS

14.01 Processus d'affichage

- a) Tout poste vacant ou nouvellement créé doit être affiché pendant une période de sept (7) jours civils dans le cadre du système d'affichage prévu à chacun des établissements. Les candidatures pour ces postes doivent être présentées par écrit à l'intérieur de la période de sept (7) jours. Lorsque le poste est pourvu suivant les dispositions du présent article, le nom de la personne retenue est affiché pendant sept (7) jours civils.

Les affichages doivent préciser la catégorie d'emploi, le service, le programme, l'établissement, le statut, les quarts de travail, l'échelle salariale et les exigences du poste. Une copie de tous les affichages est fournie à la section locale au moment de l'affichage.

L'Hôpital convient d'afficher les postes permanents vacants dans les quarante-cinq (45) jours civils suivant leur vacance.

- b) Si aucune candidature n'est retenue au sein de l'unité de négociation, l'Hôpital prend en considération les candidatures de personnes qui ne sont pas employées à l'Hôpital.
- c) L'Hôpital peut pourvoir un poste de façon temporaire en attendant de choisir une candidature satisfaisante. En comblant ces postes, l'Hôpital prend tout d'abord en considération les personnes salariées permanentes à temps partiel de l'unité qui sont qualifiées pour accomplir le travail, en fonction de leur ancienneté. Si le poste temporaire n'est pas pourvu par une personne salariée permanente à temps partiel de l'unité, l'Hôpital prend alors en considération les personnes salariées occasionnelles de l'unité. Si le poste temporaire n'est pas pourvu par une personne salariée permanente à temps partiel ou une personne salariée occasionnelle de l'unité, l'Hôpital prend alors en considération les personnes salariées occasionnelles qui occupent un poste ailleurs dans l'Hôpital.
- d) L'Hôpital n'est pas tenu d'afficher les postes temporaires lorsque la durée prévue est inférieure à cent vingt (120) jours civils. Lorsque l'Hôpital prévoit que le poste sera vacant pendant plus de cent vingt (120) jours civils, il affiche le poste conformément aux dispositions du présent article.
- e) Nonobstant toute disposition ci-dessus, l'Hôpital peut mettre fin à une affectation temporaire pour l'une des raisons suivantes :
 - i) la personne salariée est incapable d'accomplir le travail de manière satisfaisante;
 - ii) la personne salariée absente a réintégré son poste;
 - iii) le poste n'est plus requis.

Lorsque le poste est affiché conformément aux dispositions de l'alinéa 14.01 d), un avis d'au moins quarante-huit (48) heures doit être fourni.

14.02 Postes vacants ultérieurs

- a) L'Employeur n'est pas tenu de prendre en considération, en vue d'un autre poste temporaire, la candidature d'une personne salariée qui est choisie pour pourvoir un poste vacant temporaire dans le cadre d'un affichage, et ce, pendant une période maximale de cinq (5) mois à partir de la date où cette personne salariée a été sélectionnée.

- b) Lorsqu'un poste vacant temporaire prend fin, la personne salariée qui a occupé le poste vacant réintègre son poste antérieur. Si le poste vacant est prolongé pour une période de moins de cent vingt (120) jours, la personne salariée qui a occupé le poste vacant temporaire peut accepter de continuer à occuper le poste temporaire ou de retourner à son poste antérieur. Cependant, tout poste vacant prolongé pour une période de cent vingt (120) jours ou plus sera réaffiché.

14.03 Processus de sélection

En matière de promotion et de mutation de personnel, la candidate ou le candidat qui a le plus d'ancienneté et qui répond aux exigences normales du poste est nommé au poste. Si un poste devient vacant dans les trente (30) jours de la mutation de la candidate originale ou du candidat original à ce poste, le poste peut être réaffiché ou offert à la prochaine personne candidate qui a le plus d'ancienneté parmi les candidatures originales, conformément à ce qui précède.

Pendant les cinq (5) mois suivant la nomination de la personne salariée retenue pour un poste, l'Employeur n'est pas tenu de prendre en considération la candidature de cette personne pour d'autres postes vacants, à moins que ce soit une occasion pour la personne salariée de changer son statut permanent.

14.04 Détermination du nouveau salaire

La personne salariée qui est promue à une classification salariale supérieure au sein de l'unité de négociation est placée à l'échelon de la classification supérieure de sorte qu'elle ne peut recevoir une augmentation salariale moins élevée que le taux équivalent d'un échelon du taux de salaire de sa classification antérieure (pourvu qu'il ne dépasse pas le taux de salaire de la classification à laquelle la personne salariée a été promue).

La personne salariée rétrogradée touche un salaire de la nouvelle échelle, mais au même échelon que celui qu'elle recevait auparavant. Les infirmières auxiliaires autorisées et les infirmiers auxiliaires autorisés qui, conformément à l'article 14, sont nommés à un poste de commis de salle, sont placés à l'échelon de commis de salle le plus proche de leur taux de salaire en tant qu'infirmier et infirmière auxiliaire autorisée au moment de la mutation.

14.05 Période d'essai

La personne dont la candidature a été retenue en vertu du paragraphe 14.03 ci-dessus et qui est affectée à une catégorie d'emploi différente a la possibilité d'exécuter les tâches du nouveau poste pendant une période d'essai de trente (30) jours ouvrables, dans le cas des personnes salariées à temps plein et à temps partiel, sauf si les parties en conviennent autrement.

Si la personne salariée ne répond pas aux exigences du poste pendant ladite période ou si elle désire abandonner le poste, elle est réintégrée dans son poste antérieur, à l'intérieur de la même unité, sans perte d'ancienneté. Le cas échéant, le poste n'est pas réaffiché, mais offert à la candidate ou au candidat répondant aux critères énoncés à l'article 14.03 ci-dessus.

14.06 Affectation et ancienneté à l'extérieur de l'unité de négociation

La personne salariée qui accepte une affectation dans un poste à l'extérieur de l'unité de négociation pour une période maximale de douze (12) mois ne subit aucune perte d'ancienneté, de service ou d'avantages sociaux.

La personne salariée temporairement accommodée à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation pour une durée n'excédant pas vingt-quatre (24) mois ne souffre d'aucune perte d'ancienneté, de service ou d'avantages sociaux. L'ancienneté s'accumule jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois.

La personne salariée qui accepte une affectation dans un poste à l'extérieur de l'unité de négociation pour une période de plus de douze (12) mois, mais ne dépassant pas deux (2) ans, conserve l'ancienneté qu'elle avait au moment de l'affectation, mais n'accumule pas d'ancienneté.

La personne salariée qui ne reprend pas le travail dans l'unité de négociation pendant une période de vingt-quatre (24) mois renonce à son ancienneté dans cette unité.

14.07 Affectation temporaire

- a) Lorsqu'une personne salariée est affectée temporairement pour accomplir les tâches et assumer les responsabilités d'un poste mieux rémunéré au sein de l'unité de négociation, elle est payée le salaire plus élevé immédiatement au-dessus de son taux actuel pour le temps passé à effectuer ces tâches, sauf si l'affectation vise à remplacer une autre personne salariée pendant son heure de dîner ou sa pause. Si le salaire est inférieur à celui qu'elle gagne, elle conserve son salaire normal.
- b) Toute personne salariée affectée en remplacement du chef ou de la chef de section ou de groupe pour une période temporaire touche une prime quotidienne de 11,25 \$.

14.08 Transférabilité du service

À la discréption de l'Employeur, une personne salariée jouissant d'une expérience récente et pertinente qui est embauchée par l'Hôpital peut demander la prise en compte de cette expérience au moment de l'embauche en utilisant le formulaire fourni par l'Hôpital. Une telle demande doit être accompagnée de la vérification de l'expérience antérieure liée au poste. L'Hôpital doit alors évaluer ladite expérience pendant la période d'essai suivant l'embauche. Lorsque, de l'avis de l'Hôpital, une telle expérience est jugée pertinente, la personne salariée doit, à la fin de sa période d'essai, être classée, en vue de la progression salariale, dans l'échelon correspondant à une (1) année de service pour chaque année d'expérience liée au poste dans la classification. Il est entendu et convenu que le présent paragraphe ne constitue pas une violation de l'échelle de salaires aux termes de la convention.

ARTICLE 15 — MISES À PIED

15.01 Avis au Syndicat

Dans le cas d'une mise à pied envisagée à l'Hôpital, qu'elle soit de nature permanente ou de longue durée, ou de l'élimination d'un poste au sein de l'unité de négociation, l'Hôpital :

- a) donne au Syndicat un préavis écrit d'au moins cinq (5) mois de la mise à pied envisagée ou du poste qui sera éliminé;

Nota : Lorsqu'une mise à pied envisagée entraîne, par la suite, le déplacement d'un ou de plusieurs membres de l'unité de négociation, l'avis original prévu à l'alinéa a) ci-dessus est considéré comme étant l'avis donné au Syndicat de toute mise à pied subséquente.

- b) Une mise à pied n'inclut pas la réaffectation d'une personne salariée de sa classification ou de son secteur d'affectation qui, autrement, aurait droit à l'avis de mise à pied à condition que :
 - i) la personne salariée soit réaffectée à un poste permanent approprié au vu de ses compétences, de ses aptitudes, de ses qualifications et de sa formation ou de ses besoins de formation;
 - ii) la réaffectation de la personne salariée n'entraîne pas de réduction de son taux horaire ou de ses heures de travail;
 - iii) l'emploi auquel la personne salariée est réaffectée soit au même quart ou à un quart très similaire;
 - iv) les réaffectations se font par ordre inversé d'ancienneté; cependant, lorsque plus d'une personne salariée doit être réaffectée, conformément aux présentes dispositions, les personnes salariées réaffectées ont le droit de choisir parmi les postes vacants appropriés disponibles, par ordre d'ancienneté, à condition qu'un tel choix n'entraîne pas de mise à pied ou de supplantation;
 - v) en cas de litige, l'Hôpital doit démontrer que les conditions énumérées ci-dessus ont été respectées. De plus, l'Hôpital tient compte, dans la mesure du possible, de la situation de toute personne salariée réaffectée qui pourrait avoir des difficultés personnelles en raison de sa réaffectation, conformément aux présentes dispositions.
- c) Tout poste vacant auquel une personne salariée est réaffectée conformément à l'alinéa b) n'a pas besoin d'être affiché.

15.02 Comité de réaffectation

- a) Un comité de réaffectation est formé pour s'occuper des questions suivantes :
- i) élaborer une méthode de mise en œuvre, y compris les unités ou secteurs touchés par des réductions de personnel et les personnes salariées qui seront mises à pied;
 - ii) déterminer et proposer des solutions de rechange possibles aux mises à pied proposées ou à l'élimination de postes;
 - iii) cerner les besoins de recyclage des travailleurs et travailleuses, et offrir la réorientation nécessaire aux personnes qui, autrement, seraient mises à pied;
 - iv) déterminer les postes vacants dans l'unité de négociation ou les postes qui sont actuellement pourvus de manière temporaire, mais qui pourraient devenir vacants au cours d'une période de douze (12) mois;
 - v) établir toute limite dont les parties pourraient convenir quant au nombre de personnes salariées susceptibles d'être nouvellement affectées à une unité ou à un secteur.
- b) Le comité de réaffectation se compose de trois (3) personnes représentant l'Hôpital et Syndicat.

Chaque partie nomme une personne qui coprésidera le comité de réaffectation. Ces deux personnes président à tour de rôle les réunions du comité et sont conjointement responsables de l'établissement de l'ordre du jour des réunions du comité, de préparer les procès-verbaux et de rédiger la correspondance à la demande du comité.

Les réunions du comité de réaffectation ont lieu durant les heures normales de travail. Le temps consacré à ces rencontres est réputé être du temps travaillé pour lequel les représentantes et représentants sont payés par l'Hôpital à leur taux horaire normal.

- c) L'Hôpital fournit au comité de réaffectation la documentation pertinente nécessaire.
- d) Toute entente entre l'Hôpital et le Syndicat découlant de ce comité a prépondérance sur les autres conditions de mise à pied prévues à la présente convention.
- e) Solutions de rechange
Le comité de réaffectation, ou en l'absence d'un consensus, les membres du comité, proposent à la direction générale de l'Hôpital et à son conseil d'administration des solutions de rechange aux réductions de personnel.

15.03 Avis aux personnes salariées

L'Hôpital donne aux personnes salariées touchées un préavis écrit de mise à pied permanente ou à long terme d'au moins cinq (5) mois ou cinq (5) mois de salaire à titre d'indemnité compensatrice de préavis :

- a) En cas de mise à pied, les personnes salariées sont mises à pied dans l'ordre inverse d'ancienneté par catégorie au sein du service, sous réserve que les personnes salariées autorisées à rester en raison de leur ancienneté soient qualifiées pour exécuter le travail disponible.

15.04 Options

La personne salariée qui a reçu un avis de **mise à pied permanente ou à long terme** peut choisir parmi l'une des options suivantes :

- a) Accepter la mise à pied avec droits de rappel.
- b) Renoncer aux droits de rappel et choisir de recevoir une indemnité de départ conformément à l'article 15.09.
- c) Choisir de prendre sa retraite, si elle y est admissible en vertu du Healthcare of Ontario Pension Plan (HOOPP).
- d) Déloger une autre personne salariée comptant moins d'ancienneté dans l'unité de négociation et étant dans une classification de salaire semblable, inférieure ou identique de l'unité de négociation, si elle a les compétences nécessaires pour satisfaire aux exigences normales du poste. La personne salariée ainsi délogée est considérée comme mise à pied et a droit à un préavis conformément à l'article 15.03.

La personne salariée qui choisit d'exercer son droit de déloger une personne salariée comptant moins d'ancienneté doit, dans les sept (7) jours suivant la réception de son avis de mise à pied, aviser l'Hôpital de son intention et du poste réclamé.

- e) Advenant le cas où il n'y a pas de personne salariée ayant moins d'ancienneté dans une classification de salaire semblable, inférieure ou identique, au sens du présent article, la personne salariée mise à pied a le droit de supplanter une autre personne salariée ayant moins d'ancienneté dans une classification de salaire supérieure à condition qu'elle soit en mesure de satisfaire aux exigences normales du poste, avec orientation, mais sans formation supplémentaire.
- f) En outre, pour les conventions collectives de temps plein et de temps partiel combinées, une personne salariée à temps plein a également le droit de supplanter une autre personne salariée à temps plein ayant moins d'ancienneté dans une classification de salaire supérieure, à condition qu'elle soit en mesure de répondre aux exigences normales de l'emploi, avec orientation, mais sans formation supplémentaire, lorsqu'il n'y a pas d'autres personnes salariées à temps plein dans la

classification de salaire semblable, inférieure ou identique ayant moins d'ancienneté, avant qu'il ne soit nécessaire de supplanter une personne salariée à temps partiel.

Une personne salariée subissant une mise à pied de nature autre que permanente ou à long terme, y compris toute personne salariée à temps plein dont les heures de travail sont réduites en vertu de l'article 10.01, a le droit d'accepter la mise à pied ou de déloger une autre personne salariée en vertu des dispositions a) et d) ci-dessus.

15.05 Procédure de rappel

L'Hôpital doit aviser la personne salariée du rappel au travail par courrier recommandé envoyé à la dernière adresse inscrite dans les dossiers de l'Hôpital. L'avis, qui sera réputé avoir été reçu le surlendemain du jour de l'envoi, doit mentionner l'emploi pour lequel la personne salariée est admissible à un rappel au travail ainsi que la date et l'heure auxquelles cette personne doit se présenter au travail. Il incombe à la personne salariée de voir à ce que son adresse exacte figure dans les dossiers de l'Hôpital.

Les personnes mises à pied seront rappelées au travail par ordre inverse d'ancienneté après l'application de la procédure d'affichage des postes vacants, à la condition qu'elles puissent s'acquitter des tâches disponibles. La procédure de rappel est en vigueur pendant vingt-quatre (24) mois suivant la mise à pied.

La personne rappelée au travail dans une classification différente de celle à laquelle elle appartenait au moment de la mise à pied a priorité pour réintégrer le poste qu'elle occupait avant la mise à pied si ce poste se libère dans les six (6) mois suivant son rappel.

Aucune nouvelle personne ne peut être embauchée jusqu'à ce que toutes les personnes mises à pied aient eu la possibilité de revenir au travail et ne l'ont pas fait, conformément aux dispositions sur la perte d'ancienneté, ou qu'il a été déterminé que ces personnes n'étaient pas en mesure de s'acquitter des tâches disponibles.

Aucune personne salariée à temps plein de l'unité de négociation ne peut être mise à pied parce que ses tâches ont été assignées à une ou plusieurs personnes salariées à temps partiel.

15.06 Avantages en cas de mise à pied

Dans le cas de la mise à pied d'une personne salariée à temps plein, l'Hôpital paie sa part des avantages sociaux jusqu'à trois mois à compter de la fin du mois de la mise à pied ou jusqu'à ce que la personne salariée touchée soit embauchée ailleurs, selon la première des deux éventualités.

15.07 Recyclage

Lorsqu'une personne salariée, avec le bénéfice d'un programme de recyclage d'une durée maximale de six (6) mois, accepte la mise à pied ou est incapable de supplanter toute autre personne salariée, et pourrait être réaffectée à un poste dans l'Hôpital désigné par le comité de réaffectation conformément au paragraphe 15.02, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) Des possibilités de pourvoir les postes vacants cernés par le comité de réaffectation de l'Hôpital grâce à un programme de recyclage sont offertes, par ordre d'ancienneté et jusqu'à épuisement de la liste des possibilités, aux personnes salariées qui en font la demande et qui se qualifiaient pour le poste si elles suivaient le programme de recyclage.
- b) L'Hôpital et le Syndicat travaillent ensemble afin d'ajuster les horaires de travail des personnes salariées qui ont reçu un avis de mise à pied permanente et dont le recyclage a été approuvé pour permettre à ces personnes de participer au programme de recyclage afin qu'elles puissent éviter d'être mises à pied. D'un commun accord entre les parties, il est possible, à ces fins, de déroger aux exigences relatives à l'établissement des horaires et à l'ancienneté. Le comité de réaffectation fait des recherches pour déterminer s'il existe des programmes de recyclage fédéraux ou provinciaux fournissant une aide financière pour les frais de scolarité, d'achat de livres et de déplacement, et pour les salaires admissibles.
- c) Les personnes mises à pied dont le programme de recyclage a été approuvé afin de se qualifier pour un poste vacant au sein de l'Hôpital continuent de bénéficier des régimes d'avantages sociaux.

15.08 Indemnité de retraite

Avant de délivrer un avis de mise à pied en vertu du paragraphe 15.0 dans n'importe quelle classification, l'Hôpital offre une indemnité de retraite anticipée à un nombre suffisant de personnes salariées admissibles à une retraite anticipée conformément au HOOPP dans la classification visée, par ordre d'ancienneté, jusqu'à ce que le nombre maximum de personnes salariées dans la classification visée qui optent pour la retraite anticipée soit égal au nombre d'employés de la même classification visée qui recevraient autrement un avis de mise à pied en vertu de l'article 15.0.

L'Hôpital n'est pas tenu d'approuver la demande d'un employé pour une indemnité de retraite anticipée si l'approbation de cette indemnité ne réduit pas le nombre d'avis de mise à pied qui seraient autrement émis en vertu de l'article 15.0.

- a) Une personne salariée à temps plein qui choisit une indemnité de retraite anticipée reçoit, au terme de son dernier jour de travail, une indemnité de retraite de deux (2) semaines de salaire pour chaque année de service, plus une somme déterminée au prorata pour toute portion d'une année de service additionnelle, jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines de salaire ou cinquante pour cent (50 %) de son salaire jusqu'à l'âge de 65, la somme la moins élevée étant retenue.

La personne salariée à temps plein qui refuse les prestations de retraite en vertu de l'article 23.08, reçoit aussi cent vingt-cinq dollars (125,00 \$) par mois en remplacement des avantages sociaux pendant une période égale à l'indemnité de retraite.

- b) La personne salariée à temps partiel qui choisit une allocation de retraite anticipée majorée, conformément à la présente disposition, reçoit une indemnité de retraite

déterminée en fonction de son salaire hebdomadaire normal, sans tenir compte d'aucune prime, calculée sur la période de douze (12) mois précédent immédiatement son dernier jour de travail, sauf que toute absence de longue durée pour cause de maladie ou de blessure ou tout congé de maternité ou congé parental survenu pendant l'année en question ne sera pas pris en compte et le calcul sera ajusté en conséquence.

La personne salariée à temps partiel reçoit aussi quatre-vingts dollars (80,00 \$) par mois en remplacement des avantages sociaux pendant une période égale à l'indemnité de retraite.

15.09 Indemnité de départ

- a) Lorsqu'une personne salariée remet sa démission dans les trente (30) jours de la réception d'un avis de licenciement en vertu du paragraphe 15.03, elle a droit à une indemnité de départ de deux (2) semaines de salaire pour chaque année de service continu, jusqu'à un maximum de seize (16) semaines de paie et, sur présentation des reçus pour un programme de formation approuvé, dans les douze (12) mois de la démission, peut obtenir le remboursement de ses frais de scolarité jusqu'à un maximum de trois mille dollars (3 000,00 \$).
- b) Lorsqu'une personne salariée démissionne plus de trente (30) jours après avoir reçu un avis en vertu du paragraphe 15.03, elle a droit à une indemnité de départ de deux (2) semaines de paie pour chaque année de service continu, jusqu'à un maximum de quatre (4) semaines de paie et, sur présentation des reçus pour un programme de formation approuvé, dans les douze (12) mois de la démission, peut obtenir le remboursement de ses frais de scolarité jusqu'à un maximum de mille deux cent cinquante dollars (1 250,00 \$).

15.10 Option de départ volontaire

Si, après les offres de retraite anticipée, il s'avère toujours nécessaire de recourir à des avis de mise à pied individuels, l'Hôpital offre une option de départ anticipé volontaire avant de délivrer ces avis, conformément aux conditions suivantes :

- i) L'Hôpital fait d'abord ces offres dans les classifications des services où seraient effectuées les mises à pied. Si l'offre intéresse un plus grand nombre de personnes salariées que nécessaire, l'Hôpital prend sa décision selon l'ancienneté des volontaires.
- ii) Si l'offre n'est pas acceptée par un nombre suffisant de personnes salariées concernées, l'Hôpital étend son offre aux personnes salariées de même classification dans d'autres services. Si l'offre intéresse un plus grand nombre de personnes salariées que nécessaire, l'Hôpital prend sa décision selon l'ancienneté des volontaires.
- iii) En aucun cas l'Hôpital n'approuve une demande de départ volontaire d'une personne salariée en vertu des sous-alinéas (i) et (ii) susmentionnés si les personnes salariées restantes ne sont pas qualifiées pour effectuer le travail à accomplir.

- iv) Le nombre de départs volontaires approuvés par l'Hôpital ne doit pas dépasser le nombre de personnes salariées de cette classification qui, autrement, auraient été mises à pied. Le dernier jour de travail d'une personne salariée qui accepte cette offre de départ hâtif volontaire est à la discrétion de l'Hôpital et se produit au plus tôt trente (30) jours civils immédiatement après l'acceptation écrite de l'offre par la personne salariée.

L'Hôpital n'est pas tenu d'approuver la demande d'un employé pour une option de départ anticipée volontaire si l'approbation de cette option ne réduit pas le nombre d'avis de mise à pied qui seraient autrement émis en vertu de l'article 15.0.

La personne salariée qui choisit un départ hâtif volontaire reçoit, après la fin de son dernier jour de travail, une indemnité de départ équivalant à deux (2) semaines de salaire pour chaque année de service, jusqu'à concurrence d'une valeur équivalant à cinquante-deux (52) semaines de salaire.

ARTICLE 16 — CONGÉ DE MATERNITÉ

- 16.01** a) Le congé de maternité est accordé conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi*, sauf si elles sont modifiées par celles mentionnées dans la présente disposition. Pour être admissible au congé de maternité, la personne salariée doit avoir travaillé au moins treize (13) semaines consécutives.
- b) La personne salariée doit donner à l'employeur un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines l'informant de la date anticipée du début du congé et de la date prévue du retour. Elle doit également fournir à l'Hôpital le certificat d'une professionnelle ou d'un professionnel ou de la santé qualifiés indiquant la date de naissance prévue.
- c) La personne salariée doit reconfirmer son intention de retourner au travail à la date approuvée initialement au paragraphe b) ci-dessus par avis écrit, que l'Hôpital doit recevoir au moins deux (2) semaines avant ladite date.
- d) Dès confirmation par la Commission de l'assurance-emploi du caractère approprié du régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC) de l'Hôpital, la personne salariée en congé de maternité qui reçoit des prestations d'assurance-emploi en vertu de **l'article 22** de la Loi sur l'assurance-emploi a droit, comme le prévoit la présente convention, à des prestations supplémentaires de chômage pendant une période n'excédant pas quinze (15) semaines. Ces prestations supplémentaires doivent équivaloir à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire habituel et la somme de ses prestations hebdomadaires d'assurance emploi et de ses autres revenus. La réception par l'Hôpital des talons des chèques d'assurance-emploi de la personne salariée constitue la preuve que celle-ci reçoit ses prestations de maternité de l'assurance-emploi.

On calcule le revenu hebdomadaire habituel de la personne salariée en multipliant son taux horaire normal à sa dernière journée de travail avant son congé par son nombre d'heures normal de travail par semaine, plus toute augmentation de salaire à laquelle la personne salariée aurait droit si elle n'était pas en congé.

En plus de ce qui précède, l'Hôpital verse à la personne salariée quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son revenu hebdomadaire habituel pendant la première (1re) semaine du délai de carence pendant qu'elle attend de recevoir ses prestations d'assurance-emploi.

La personne salariée n'a aucun droit acquis, sauf celui de recevoir des paiements pour la période de chômage couverte. Les paiements en rapport avec la rémunération annuelle garantie ou en rapport avec la rémunération différée ou les indemnités de départ ne sont ni réduits ni augmentés par les paiements reçus en vertu du régime des prestations supplémentaires.

- e) Les crédits de service et d'ancienneté s'accumulent pendant une période allant jusqu'à dix-sept (17) semaines pendant le congé de maternité.
- f) L'Hôpital continue de payer sa part des contributions des avantages sociaux, y compris les cotisations au régime de retraite, auxquels participe la personne salariée, pendant une période allant jusqu'à dix-sept (17) semaines pendant le congé de maternité.

Pour les personnes salariées à temps partiel, l'Hôpital continue de payer le pourcentage tenant lieu d'avantages sociaux et sa part des cotisations au régime de retraite pendant le congé de maternité. L'Hôpital enregistre ces avantages sociaux comme élément du régime de prestations supplémentaires de chômage de la Commission de l'assurance-emploi du Canada.

- g) Sous réserve de tout changement dans le statut de la personne salariée qui aurait pu survenir si celle-ci n'avait pas été en congé de maternité, la personne salariée doit être réintégrée à ses anciennes fonctions au même quart de travail, dans le même service et au même taux de salaire.

ARTICLE 17 — CONGÉ PARENTAL

- 17.01 a)** Le congé parental est accordé conformément aux dispositions de la Loi sur les normes d'emploi, sauf si elles sont modifiées par celles mentionnées dans la présente disposition. Pour être admissible au congé parental, la personne salariée doit avoir travaillé au moins treize (13) semaines consécutives.
- b)** Une personne salariée autre qu'un parent adoptif admissible au congé parental doit donner à l'Employeur un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines de la date anticipée du début du congé et de la date prévue du retour.

- c) Aux fins de cet article, le parent est défini comme une personne auprès de qui un enfant est placé en adoption ou une personne qui a un lien permanent quelconque avec le parent d'un enfant qu'elle entend traiter comme le sien.
- d) Une personne salariée qui deviendra parent adoptif doit aviser l'Hôpital dès que possible de sa qualification pour adopter un enfant et doit demander un congé autorisé par écrit, dès réception de la confirmation de l'adoption à venir. Si, en raison de la réception tardive de la confirmation de l'adoption, la personne salariée se voit dans l'impossibilité de demander le congé autorisé par écrit, elle peut en faire la demande verbalement et la confirmer ultérieurement par écrit.

La personne salariée doit reconfirmer son intention de retourner au travail à la date approuvée initialement au paragraphe b) ci-dessus par avis écrit, que l'Hôpital doit recevoir au moins deux (2) semaines avant ladite date.

- e) Dès confirmation par la Commission de l'assurance-emploi du caractère approprié du régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC) de l'Hôpital, une personne salariée en congé parental en vertu de la présente convention qui reçoit des prestations d'assurance-emploi en vertu de l'article 23 de la Loi sur l'assurance-emploi reçoit des prestations supplémentaires de chômage pendant une période n'excédant pas onze (11) semaines. Ces prestations supplémentaires doivent équivaloir à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire habituel et la somme de ses prestations hebdomadaires d'assurance-emploi et de ses autres revenus. La réception par l'Hôpital des talons des chèques d'assurance-emploi de la personne salariée constitue la preuve que celle-ci reçoit ses prestations d'assurance-emploi pendant son congé parental.

Lorsqu'une personne salariée choisit de recevoir des prestations de congé parental en vertu du sous-alinéa 12(3)b)(ii) de la Loi sur l'assurance-emploi, le montant de toute prestation supplémentaire de chômage payable par l'Hôpital sera égal à ce qui aurait été payable à la personne salariée si elle avait choisi de recevoir des prestations de congé parental en vertu du sous-alinéa 12(3)b)(i) de la Loi sur l'assurance-emploi.

Le revenu hebdomadaire habituel de la personne salariée est calculé en multipliant son taux horaire habituel à sa dernière journée de travail avant son congé par le nombre d'heures travaillées habituellement chaque semaine, plus toute augmentation de salaire à laquelle elle aurait droit si elle n'était pas en congé parental. En plus de ce qui précède, l'Hôpital verse à la personne salariée quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son revenu hebdomadaire habituel durant la première (1^{re}) semaine du délai de carence pendant qu'elle attend de recevoir ses prestations d'assurance-emploi.

La personne salariée n'a aucun droit acquis, sauf celui de recevoir des paiements pour la période de chômage couverte. Les paiements en rapport avec la rémunération annuelle garantie ou en rapport avec la rémunération différée ou les indemnités de départ ne sont ni réduits ni augmentés par les paiements reçus en vertu du régime des prestations supplémentaires.

- f) Les crédits de service et d'ancienneté s'accumulent pendant une période allant jusqu'à soixante et une (61) semaines après le début du congé parental, si la personne salariée a aussi pris un congé de maternité, ou pendant soixante-trois (63) semaines après le début du congé parental, alors que la personne salariée est en congé parental.
- g) L'Hôpital continue de payer sa part des contributions pour les avantages sociaux, y compris les cotisations au régime de retraite, auxquels participe la personne salariée, pendant une période allant jusqu'à soixante et une (61) semaines après le début du congé parental, si la personne salariée a aussi pris un congé de maternité, ou pendant une période allant jusqu'à soixante-trois (63) semaines après le début du congé parental, alors que la personne salariée est en congé parental.

Pour les personnes salariées à temps partiel, l'Hôpital continue de payer le pourcentage tenant lieu d'avantages sociaux et sa part des cotisations au régime de retraite pour une période allant jusqu'à onze (11) semaines pendant le congé parental. L'Hôpital enregistre ces avantages sociaux auprès du régime de prestations d'assurance-emploi.

- h) Sous réserve de tout changement dans le statut de la personne salariée qui aurait pu survenir si celle-ci n'avait pas été en congé parental, la personne salariée doit être réintégrée à ses anciennes fonctions, au même quart de travail, dans le même service et au même taux de salaire.

ARTICLE 18 — CONGÉS AUTORISÉS

18.01 Congé d'études

- a) Un congé non payé pour faire des études directement reliées à l'emploi à l'Hôpital peut être accordé si une personne salariée en fait la demande par écrit à sa superviseure immédiate ou à son superviseur immédiat. Un tel congé est accordé seulement si les exigences du service le permettent. En considérant la demande, on donnera à la personne salariée diverses possibilités, notamment la possibilité de prendre un jour de congé annuel, un congé férié ou un congé mobile, ou l'Hôpital tentera de modifier l'horaire de travail si cela est possible.
- b) Si l'Hôpital exige qu'une personne salariée se présente à des examens afin de se perfectionner, cette personne salariée a droit à un congé payé en conservant son service, son ancienneté et ses avantages sociaux.
- c) Si l'Hôpital exige que des personnes salariées suivent des cours de perfectionnement ou des cours pour acquérir de nouvelles qualifications professionnelles, l'Hôpital paie les droits de scolarité des cours et les manuels de cours à la réception d'une preuve de réussite des cours.

- d) Sous réserve de contraintes de fonctionnement, l'Hôpital déploie tous les efforts raisonnables pour acquiescer à une demande de congé d'études sans solde et sans perte d'ancienneté pouvant aller jusqu'à douze (12) mois pour une formation pertinente au poste actuellement occupé par la personne salariée à l'Hôpital.

18.02 Congé pour raisons personnelles

- a) L'Hôpital examine, sur une base individuelle, les demandes écrites de congé non payé pour raisons personnelles, sauf si le congé a pour but d'occuper un emploi rémunéré chez un autre employeur. Une personne salariée présente une telle demande à sa superviseure immédiate ou à son superviseur immédiat au moins quatre (4) semaines à l'avance, et la superviseure immédiate ou le superviseur immédiat donne sa réponse, par écrit, dans les quatorze (14) jours ouvrables. Les congés pour raisons personnelles sont accordés seulement si les exigences du service le permettent et ne sont pas refusés sans motif raisonnable.
- b) Les personnes salariées qui sont en congé non payé pendant plus de trente (30) jours civils ne sont pas activement employées par l'Hôpital, et la durée de leur congé n'est pas pris en compte dans le calcul de leurs états de service, des congés annuels, des congés de maladie, des congés mobiles et des jours fériés. Pendant une telle absence, la personne salariée devient responsable du paiement complet de toutes les primes des régimes d'avantages subventionnés auxquels elle a droit de participer durant son absence.

18.03 Congé pour fonctions judiciaires

Une personne salariée tenue de participer à la sélection du jury, qui doit siéger à un jury devant toute cour de justice ou qui doit comparaître comme témoin dans une instance judiciaire à laquelle elle n'est ni une partie demanderesse ni une partie défenderesse, sauf dans une affaire liée à ses fonctions à l'Hôpital, ne subit aucune perte de salaire en raison d'une telle absence pourvu qu'elle :

- a) informe l'Hôpital immédiatement après avoir reçu un avis indiquant qu'elle doit se présenter devant un tribunal;
- b) présente une preuve de la signification de l'avis requérant sa présence,
- c) remette à l'Hôpital le montant total de l'indemnité reçue, à l'exclusion des allocations pour frais de kilométrage, de déplacement et de repas, ainsi que le reçu officiel des allocations.

Lorsqu'une personne salariée est choisie pour siéger à un jury pour une période de plus d'une (1) semaine, elle est rémunérée pour toutes les heures prévues à son horaire et elle n'est pas tenue de se présenter au travail. À la fin du procès, la personne salariée doit reprendre le travail selon son ancien horaire, au moment dans son ancien horaire que l'Hôpital juge approprié. Il est entendu et convenu que les parties peuvent convenir de modalités différentes pour l'horaire de la première semaine durant laquelle la personne siège à un jury ou compareît comme témoin.

Lorsqu'une personne salariée à temps plein reçoit une citation à comparaître devant un tribunal ou dans le cadre d'une enquête du coroner pour une affaire liée à ses fonctions à l'Hôpital, lors d'un jour de congé normalement prévu à son horaire, l'Hôpital doit essayer de prévoir un autre jour de congé pour la personne salariée. Si l'Hôpital ne peut le faire, la personne salariée est payée l'équivalent d'un quart de travail normal. Si la présence d'une personne salariée à temps partiel est requise pour une telle affaire, elle est payée l'équivalent d'un quart de travail régulier.

Lorsqu'une personne salariée est tenue d'assister à des procédures judiciaires pendant un autre quart de travail que celui normalement prévu pour le jour en question, l'Hôpital s'efforce de prévoir un autre quart de travail. Si l'Hôpital n'est pas en mesure de faire un tel changement, la personne salariée est payée l'équivalent d'un quart de travail normal.

Il est entendu que la modification de l'horaire de travail n'entraîne le versement daucun salaire majoré.

18.04 Congé de deuil

a) Personnes salariées permanentes à temps plein

« Cinq (5) jours ouvrables normalement prévus à l'horaire payés immédiatement après le décès d'un enfant et/ou de la personne conjointe de fait de la personne salariée (y compris un conjoint ou une conjointe de fait, ou un conjoint ou une conjointe de même sexe). »

« Trois (3) jours ouvrables normalement prévus payés immédiatement après le décès de l'un des parents, d'un tuteur ou d'une tutrice, d'un frère, d'une sœur, du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un gendre, d'une belle-fille, d'un grand-parent ou d'un petit-enfant de la personne salariée. »

b) Personnes salariées permanentes à temps partiel et occasionnelles occupant un poste temporaire : « En cas de décès d'un enfant et/ou de la personne conjointe de fait de la personne salariée (y compris un conjoint ou une conjointe de fait, ou un conjoint ou une conjointe de même sexe), les jours ouvrables précédemment prévus à l'horaire qui correspondent à la date du décès et des funérailles, inclusivement (jusqu'à un maximum de cinq (5) jours ouvrables), sont considérés comme congé de deuil. »

« En cas de décès de l'un des parents, du tuteur ou de la tutrice, d'un frère, d'une sœur, du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un gendre, d'une belle-fille, d'un grand-parent ou d'un petit-enfant de la personne salariée, les jours ouvrables précédemment prévus à l'horaire qui correspondent à la date du décès et des funérailles, inclusivement (jusqu'à un maximum de trois (3) jours ouvrables), sont considérés comme congé de deuil. »

- c) Les personnes salariées permanentes à temps plein, les personnes salariées permanentes à temps partiel et les personnes salariées occasionnelles occupant des postes temporaires ont droit à un (1) jour de congé de deuil sans perte de salaire pour assister aux funérailles ou au service commémoratif (ou l'équivalent) d'une tante, d'un oncle, d'une nièce ou d'un neveu.

Les personnes salariées peuvent garder en réserve un (1) jour de congé de deuil pour assister à un service commémoratif à une date ultérieure.

L'Hôpital peut, à sa discrétion, prolonger un congé de deuil payé ou non payé.

18.05 Congé pour activités syndicales — dans le cas de représentantes représentants syndicaux seulement

L'Hôpital consent à accorder un congé non payé aux personnes salariées qui sont élues au comité de direction du Syndicat pour leur permettre d'assister à des congrès, des séminaires, des séances de formation et d'autres activités syndicales ayant trait à l'administration de la convention collective, pourvu qu'un tel congé ne nuise pas au bon fonctionnement de l'Hôpital.

De tels congés sont demandés individuellement par écrit au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance, à moins qu'il soit impossible de donner cet avis pour des motifs raisonnables, et sont autorisés par la superviseure immédiate ou le superviseur immédiat, qui envoie une copie de la demande aux Ressources humaines. Un maximum de trois (3) personnes salariées par secteur ou unité peuvent obtenir un tel congé simultanément.

Pendant un tel congé, l'Hôpital maintient le salaire et les avantages de la personne salariée. Tous les trois mois, le Syndicat rembourse à l'Hôpital tous les salaires et 24 % des avantages payés aux personnes salariées pour les congés pour activités syndicales.

Lorsqu'il n'est pas possible de donner un préavis de dix (10) jours tel qu'il est précisé ci-dessus, le délégué officiel ou la déléguée officielle doit en donner les raisons à la direction des Ressources humaines ou à son délégué ou sa déléguée.

18.06 Régime de congés prépayés

L'Hôpital accepte de mettre en place un programme de congés prépayés, entièrement financé par les personnes salariées, selon les modalités suivantes :

- a) Le programme est offert aux personnes salariées qui souhaitent répartir quatre (4) années de salaire sur cinq (5) ans, conformément à l'article 6801 de la partie LXVIII du Règlement de l'impôt sur le revenu, pour leur permettre de prendre une (1) année de congé après quatre (4) années de salaire différé.
- b) La personne salariée présente une demande écrite à la direction des Ressources humaines ou à son délégué ou sa déléguée au moins six (6) mois avant la date prévue du début du programme (c.-à-d. la période de salaire différé) et précise le but du congé.

- c) Aux fins du programme, l'année est réputée s'étendre du 1er septembre d'une année au 31 août de l'année suivante ou correspondre à toute autre période de douze (12) mois convenus par les personnes salariées, la section locale et l'Hôpital.
- d) La direction des Ressources humaines ou son délégué ou sa déléguée étudie la demande. La priorité est accordée aux demandes de congé pour suivre un programme d'éducation institutionnelle. Les demandes de congé pour d'autres raisons sont ensuite considérées en fonction de l'ancienneté.
- e) Pendant les quatre (4) années de salaire différé, 20 % du revenu annuel brut de la personne salariée est retenu pour la personne salariée et ne lui est pas remis jusqu'à son année de congé ou si la personne salariée se retire du programme.
- f) L'Hôpital décide de la manière dont le salaire différé est retenu.
- g) Le salaire différé et les intérêts accumulés, le cas échéant, sont versés à la personne salariée au début du congé ou selon un échéancier établi d'un commun accord entre l'Hôpital et la personne salariée.
- h) Tous les avantages sociaux sont conservés dans leur intégralité au cours des quatre (4) années de salaire différé. Pendant l'année du congé, l'ancienneté continue de s'accumuler. Le service pour les besoins du calcul du congé annuel payé, des augmentations de salaire et des autres avantages est maintenu, mais ne s'accumule pas pendant la période de congé. La personne salariée doit payer la prime totale des régimes d'assurance-maladie et de bien-être auxquels elle adhère. Les cotisations au Régime de rentes des hôpitaux de l'Ontario sont payées conformément aux exigences du régime.
- i) Une personne salariée peut se retirer du programme en tout temps pendant la période de salaire différé en donnant un préavis de trois (3) mois à la direction des Ressources humaines, conformément aux lignes directrices de l'Agence du revenu du Canada. Le salaire différé et les intérêts accumulés, le cas échéant, sont versés à la personne salariée dans un délai raisonnable.
- j) Si la personne salariée met fin à son emploi, le salaire différé retenu par l'Hôpital et les intérêts accumulés, le cas échéant, sont versés à la personne salariée dans un délai raisonnable. En cas de décès de la personne salariée, les fonds sont versés à sa succession.
- k) L'Hôpital s'efforce de trouver une personne pour remplacer temporairement la personne salariée aussi longtemps à l'avance que possible. Si l'Hôpital n'arrive pas à trouver un remplaçant ou une remplaçante qui lui convient, il peut reporter le congé. L'Hôpital en informe la personne salariée aussitôt que possible. La personne salariée peut continuer de participer au programme et choisir d'un commun accord avec l'Hôpital un autre moment pour prendre son congé ou se retirer du programme et

toucher le salaire différé et les intérêts accumulés, le cas échéant, dans un délai raisonnable.

- I) La personne salariée est réintégrée dans son ancien poste, sauf si ce poste a été supprimé, auquel cas elle se voit accorder un poste comparable.
- m) L'approbation finale pour participer au programme de congés prépayés est assujettie à la signature par la personne salariée d'une entente officielle avec l'Hôpital afin d'autoriser celui-ci à faire les retenues nécessaires sur la paie de la personne salariée. Une telle entente :
 - i) comprend une déclaration qui précise que la personne salariée participe au programme de congés prépayés conformément au paragraphe 18.06 de la convention collective;
 - ii) précise la période de salaire différé et la période de congé demandé;
 - iii) indique la manière dont le salaire différé est retenu. La lettre de demande de participation au programme de congés prépayés que la personne salariée a présenté à l'Hôpital est annexée et fait partie de l'entente écrite.

18.07 Poste à temps plein au sein du syndicat

À la demande écrite du Syndicat, l'Hôpital accorde un congé non payé à une personne salariée élue ou nommée à une fonction syndicale à temps plein. Il est entendu que seulement deux (2) personnes salariées au maximum dans l'unité de négociation peuvent bénéficier d'un tel congé en même temps. La durée d'un tel congé doit être d'une année civile (1) à partir de la date de nomination, sauf prorogation pour une nouvelle période précise, d'un commun accord entre les parties. Il est entendu qu'il n'y aura pas plus d'une (1) personne salariée de la même unité de l'Hôpital, sous réserve des nécessités du service.

L'ancienneté s'accumule pour les personnes salariées au cours d'un tel congé, selon ce que ses heures de travail normales habituelles auraient été. Le service doit s'accumuler pour les personnes salariées pendant un tel congé au maximum prévu, le cas échéant, en vertu des dispositions de la convention collective. La personne salariée devient responsable du paiement intégral des primes applicables pour les avantages auxquels elle participe durant un tel congé.

La personne salariée doit informer l'Hôpital de son intention de retourner au travail au moins quatre (4) semaines avant la date de son retour. La personne salariée doit être réintégrée à ses anciennes fonctions, au même quart de travail, au sein du même service et au même taux de salaire, sous réserve des modifications qui auraient eu lieu si la personne salariée n'avait pas été en congé.

Nonobstant l'article 2.03, l'Hôpital peut pourvoir, de manière temporaire, le poste resté vacant en raison d'un tel congé.

18.08 Congé de compassion

(La clause suivante s'applique aux personnes salariées à temps plein et à temps partiel.)

La personne salariée et l'Hôpital doivent continuer de payer leur part respective des primes versées au titre des régimes d'avantages sociaux et régimes de retraite.

- a) Un congé de compassion, d'une durée maximale de huit (8) semaines au cours d'une période de vingt-six (26) semaines, est accordé à une personne salariée pour lui permettre de prodiguer des soins ou d'offrir un soutien à un membre de sa famille qui risque de mourir au cours de cette période de vingt-six (26) semaines, comme le prévoit l'article 49.1 de la Loi sur les normes d'emploi.
- b) La personne salariée accumule de l'ancienneté et des crédits de durée de service pendant le congé de compassion.
- c) Sous réserve de changements au statut de la personne salariée qui auraient eu lieu si elle n'avait pas été en congé de compassion, la personne salariée est réintégrée dans ses fonctions antérieures, au même quart de travail, dans le même service et avec le même taux salarial.

ARTICLE 19 — RÉMUNÉRATION

19.01 Classification des postes

- a) Quand une nouvelle classification (qui est couverte par les dispositions de la présente convention collective) est établie par l'Hôpital, l'Hôpital détermine le taux de salaire pour la nouvelle classification et avise la section locale à cet effet. Si la section locale conteste le taux de salaire, elle a le droit de demander une rencontre avec l'Hôpital pour tenter de négocier un taux mutuellement satisfaisant. Une telle demande est faite dans les dix (10) jours de la réception de l'avis de l'Hôpital au sujet de la nouvelle classification professionnelle et du taux de salaire. Tout changement sur lequel les parties s'entendent résultant d'une telle réunion est rétroactif à la date à laquelle l'avis du nouveau taux est donné par l'Hôpital. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, le différend concernant le nouveau taux de salaire peut être soumis à l'arbitrage, comme prévu dans la convention, dans les quinze (15) jours d'une telle rencontre. La décision du conseil d'arbitrage (ou de l'arbitre, selon le cas) est fondée sur la relation établie par comparaison avec les taux des autres classifications de l'unité de négociation pour ce qui est des exigences d'une telle classification.

Quand l'Hôpital fait des changements importants au contenu de l'emploi d'une classification existante qui, en réalité, font qu'une telle classification devient une nouvelle classification, l'Hôpital accepte de rencontrer le Syndicat, si ce dernier le demande, pour lui permettre de faire valoir son point de vue concernant le taux de salaire approprié.

Si la question n'est pas réglée suivant la réunion avec le Syndicat, elle peut être soumise à l'arbitrage, comme le prévoit la convention, dans les quinze (15) jours de la rencontre. La décision du conseil d'arbitrage (ou de l'arbitre, selon le cas) est fondée sur la relation établie par comparaison avec les taux des autres classifications de l'unité de négociation pour ce qui est des exigences d'une telle classification.

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

b) Descriptions de travail

Une copie de la description de travail en vigueur pour un poste de l'unité de négociation est remise au Syndicat sur demande. Quand une nouvelle classification couverte par la présente convention collective est créée, une copie de la description de travail est envoyée au Syndicat au moment où l'Hôpital avise la section locale du taux de salaire conformément à l'alinéa 19.01 a) ci-dessus.

19.02 Attribution de tâches d'une autre classification

Lorsque l'Hôpital revoit le contenu d'un emploi d'une classification existante de telle sorte que les tâches d'une autre classification y sont attribuées, ce qui suit s'applique :

Si une personne salariée qui occupe actuellement un poste qui est revu conformément aux dispositions du présent article a besoin d'une formation supplémentaire pour accomplir les tâches du poste révisé, elle a droit à une période de formation, en tenant dûment compte de son âge et de ses antécédents en matière d'éducation, qui lui permettra de se perfectionner ou d'acquérir les compétences exigées par la nouvelle méthode de fonctionnement.

L'Employeur paie les frais de scolarité et de déplacement. La personne salariée visée ne subit aucune réduction de son salaire ni de son taux horaire pendant la période de formation. La formation est donnée pendant les heures de travail, si cela est possible, et peut s'étendre sur une période maximale de six (6) mois.

19.03 Augmentation à l'anniversaire d'entrée en service

- a) Personnes salariées permanentes à temps plein : Une augmentation fondée sur l'échelle de l'annexe A est automatiquement accordée à leur date d'anniversaire.
- b) Personnes salariées à temps partiel et occasionnelles : Une augmentation fondée sur l'échelle de l'annexe A est automatiquement accordée chaque fois que la personne salariée a travaillé mille cinq cents (1 500) heures.
- c) Il est entendu qu'une promotion entraîne l'établissement d'une nouvelle date d'anniversaire.

19.04 Erreur sur la paie

Une erreur de cinquante (50) dollars ou plus sur la paie attribuable à l'employeur est corrigée dans les quarante-huit (48) heures. Les autres erreurs sont corrigées à la paie suivante.

19.05 Relevé de paie

Le jour avant le jour de paie, l'Hôpital remet à chaque membre de l'unité de négociation un relevé de paie comportant une description détaillée de toutes les sommes payées et des retenues.

19.06 Indemnité de cessation d'emploi

La personne salariée qui cesse de travailler pour l'Hôpital reçoit toutes les sommes qui lui sont dues, en raison de son emploi, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le dernier jour travaillé. Les crédits de congés annuels utilisés, mais non encore acquis par la personne salariée au moment de la cessation d'emploi, sont déduits de sa dernière paie.

Sous réserve des dispositions législatives applicables, une personne salariée peut prendre des arrangements préalables pour le transfert de son indemnité de cessation d'emploi dans un REER ou la continuation du salaire jusqu'à ce que les sommes dues aient été versées.

Les uniformes de l'Hôpital, les clés, la carte d'identité et tous les autres biens appartenant à l'Hôpital qui sont en la possession de la personne salariée doivent être remis à l'Hôpital au moment de la cessation d'emploi. Autrement, la valeur de remplacement des articles non retournés est déduite de la paie de la personne salariée.

19.07 Prime de supervision d'étudiantes et étudiants

Une infirmière auxiliaire autorisée (IAA) ou un infirmier auxiliaire autorisé choisi par l'Hôpital pour superviser des étudiantes et étudiants reçoit une prime d'un dollar (1,00 \$) l'heure en plus de son salaire normal.

ARTICLE 20 — POURCENTAGE DU SALAIRE À LA PLACE DES AVANTAGES SOCIAUX

20.01 Les dispositions portant sur les droits aux avantages sociaux pour les personnes salariées permanentes à temps partiel sont supprimées ou modifiées, le cas échéant, en raison de l'application du principe du pourcentage du salaire à la place des avantages sociaux.

20.02 Les personnes salariées permanentes à temps partiel et les personnes salariées occasionnelles ont droit à 14 % de leur paie à la quinzaine pour les heures normales travaillées à la place de tous les avantages sociaux.

20.03 Le pourcentage du salaire versé à la place des avantages sociaux ne s'applique pas aux primes ni au paiement d'heures supplémentaires.

ARTICLE 21 — SANTÉ ET SÉCURITÉ

21.01 WSIB

- a) L'Hôpital, le Syndicat et ses membres sont tenus de respecter toutes les exigences législatives de la WSIB, conformément à la Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail.
- b) L'Hôpital consent à fournir à la section locale, une fois par mois, une liste des personnes salariées qui sont en congé en raison d'une blessure ou d'une maladie professionnelle.
- c) L'Hôpital consent à fournir à la personne salariée une copie du formulaire 7 de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (WSIB) au moment où il envoie ce formulaire à la WSIB.
- d) Les personnes salariées à qui on a offert d'adopter une méthode de travail modifiée, comme l'exige la WSIB, et qui ont refusé n'ont pas droit à un congé de maladie.

Si une personne salariée subit une perte de temps de travail avant que l'Hôpital lui offre des tâches modifiées et que la demande de prestations de la WSIB est refusée, cette personne salariée est payée à même ses crédits de congés de maladie.

- e) À la discrétion de l'Hôpital, un programme d'intensification des tâches (conditionnement au travail) peut être interrompu par un congé annuel.
- f) Si une personne salariée est blessée au travail et que son superviseur ou sa superviseure l'excuse du travail pour le reste du quart de travail, la personne salariée reçoit son taux de salaire normal pour le reste du quart et il n'y a pas de déduction des crédits de congés de maladie ou d'autres crédits.

21.02 Accommodement

Lorsqu'une personne salariée n'est plus en mesure de s'acquitter de ses fonctions en raison d'une blessure ou d'une maladie non reliée au travail, et lorsque les parties en arrivent à un accommodement, la personne salariée est mutée à un poste vacant dont elle est en mesure de faire le travail lorsque cela est possible. Dans un tel cas, la personne salariée est rémunérée selon le taux salarial du poste auquel elle est mutée.

21.03 Santé et sécurité

Il est de l'intérêt des parties de promouvoir la santé et la sécurité au travail, et de prévenir et de réduire le nombre d'accidents de travail ainsi que de maladies professionnelles. Les parties conviennent que les personnes salariées ont le droit à un environnement de travail sain et sécuritaire, et que la santé et la sécurité sont de la plus haute importance. Les parties conviennent de promouvoir la santé et la sécurité ainsi que le bien-être. Les parties conviennent en outre que, pour les décisions relatives à la santé et à la sécurité au travail, l'Hôpital n'a pas à attendre une certitude scientifique ou une certitude absolue avant de prendre des mesures raisonnables qui réduisent les risques et protègent les personnes

salariées. L'hôpital fournira l'orientation et la formation continue en santé et sécurité, tant aux nouvelles personnes salariées qu'aux personnes salariées actuelles, et les personnes salariées sont tenues d'assister aux séances obligatoires de formation en santé et sécurité.

a) Comité mixte de la santé et de la sécurité au travail

Compte tenu de ses responsabilités en vertu des lois applicables, l'Hôpital accepte, à titre de membre de son Comité mixte de la santé et de la sécurité au travail, au moins une personne représentant chaque site ainsi qu'une personne pouvant la remplacer, et ces personnes sont choisies ou désignées par le Syndicat parmi les personnes salariées de l'unité de négociation. Les parties approuvent pleinement les responsabilités de l'employeur et des personnes salariées aux termes de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. En conséquence, les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* sont incorporées à la présente Convention collective et en font partie intégrante et les droits et responsabilités énoncés aux présentes ne seront pas diminués.

- b) L'Hôpital convient de coopérer en fournissant les informations nécessaires et le soutien de la gestion pour permettre au Comité de la santé et de la sécurité au travail de s'acquitter de ses fonctions. En outre, l'hôpital fournit au Comité de la santé et de la sécurité au travail l'accès à tous les rapports d'accidents, aux documents de santé et de sécurité, et aux autres renseignements pertinents en sa possession. Le comité de santé et sécurité au travail est tenu de respecter la confidentialité de ces renseignements.
- c) Lorsque l'Hôpital détermine qu'il y a un risque que les personnes salariées soient exposées à des maladies infectieuses ou transmissibles (virales ou bactériennes) ou à des agents pathogènes à diffusion hématogène, il fournit aux personnes salariées pouvant être ainsi exposées l'équipement de protection individuelle raisonnablement nécessaire à la protection de la personne salariée.
- d) La personne salariée qui est obligée par l'Hôpital de porter ou d'utiliser tout vêtement, équipement ou appareil de protection, doit être formée et entraînée sur la manière de l'entretenir et de l'utiliser, et être informée des limites d'un tel article avant de le porter ou de l'utiliser pour la première fois, et à intervalles réguliers par la suite. La personne salariée est tenue d'assister à ces formations et à ces séances d'information.
- e) Lorsque l'hôpital détermine qu'un secteur présente des risques élevés de maladies infectieuses ou transmissibles pour lesquelles il existe des médicaments protecteurs, l'Hôpital doit fournir gratuitement les médicaments protecteurs appropriés aux personnes salariées qui y travaillent.
- f) L'Hôpital convient qu'au moins un ou une membre du SCFP siégeant au Comité mixte de la santé et de la sécurité au travail soit formé à titre de membre agréé ou agréée, en conformité avec la Loi sur la santé et la sécurité au travail, et agisse en cette qualité. L'Hôpital assume tout coût associé à la formation du membre agréé ou de la membre agréée.

- g) L'Hôpital convient de fournir à la personne salariée et au représentant syndical ou à la représentante syndicale membre du Comité de santé et sécurité au travail une copie du formulaire 7 de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (ne portant ni le numéro d'assurance sociale ni la date de naissance) au moment où il envoie ce formulaire à la WSIB.
- h) Les réunions du comité ont lieu tous les deux mois ou plus fréquemment, sur convocation des deux personnes qui le coprésident. Le Comité mixte de la santé et de la sécurité au travail doit tenir des procès-verbaux de toutes les réunions et les mettre à la disposition de tous et de toutes pour examen.

21.04 Violence au travail

- a) L'Hôpital informe le Syndicat dans les trois (3) jours ouvrables de tout acte de violence subi par une personne salariée dans l'exercice de son travail. Ces renseignements doivent être soumis au Syndicat par écrit dès que possible.
- b) L'Hôpital et le Syndicat conviennent qu'ils partagent l'objectif d'avoir un milieu de travail exempt de violence.

À cette fin, l'Hôpital et le Syndicat déterminent les solutions appropriées en vue de promouvoir la santé et la sécurité au travail, y compris, mais sans s'y limiter :

- La violence au travail (y compris la violence verbale).
- En particulier, l'Hôpital et le Syndicat envisagent des mesures appropriées pour gérer la violence au travail, ce qui peut comprendre, entre autres :
 - i) des alertes électroniques et visuelles;
 - ii) du personnel de sécurité adéquatement formé qui peut désamorcer les situations, immobiliser, détenir ou retenir;
 - iii) des dispositifs d'alarme personnelle appropriés;
 - iv) des évaluations à l'échelle de l'Hôpital du milieu, des risques liés à la patientèle, de l'acuité, de la communication, du déroulement du travail et des évaluations individuelles des patients et patientes;
 - v) une formation en désescalade, en « dégagement » et en immobilisation, détention ou contrainte de façon sécuritaire.

De plus, les dispositions obligatoires suivantes sont adoptées :

1. L'Hôpital veille à ce que les personnes salariées soient dûment informées à l'avance si elles doivent interagir avec des patients ou patientes dont l'Hôpital est au courant qu'ils ont déjà eu un comportement violent ou qui peuvent raisonnablement être considérés comme susceptibles d'avoir un comportement violent.

2. L'Hôpital doit dûment tenir compte de la question de savoir si, à la lumière de toutes les circonstances pertinentes, il est approprié qu'une personne salariée interagisse seule avec une patiente ou un patient qui a déjà eu un comportement violent ou est susceptible de le faire.
3. L'Hôpital doit informer le Syndicat dans les plus brefs délais de tout incident au cours duquel une personne salariée est victime de violence sur le lieu de travail. Le moment auquel cette notification doit être faite et sa nature peuvent être négociés localement par les parties.

La « violence au travail » signifie, selon le cas :

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

21.05 Vaccination antigrippale

Les parties conviennent que la vaccination antigrippale peut être bénéfique pour la patientèle et les personnes salariées. Sur une recommandation afférente à une installation ou à un endroit désigné par le ou la médecin hygiéniste ou en conformité avec la législation provinciale applicable, les règles suivantes s'appliquent :

Les hôpitaux reconnaissent que les personnes salariées ont le droit de refuser toute vaccination recommandée ou obligatoire.

Si une personne salariée refuse de prendre le vaccin recommandé ou obligatoire requis en vertu de la présente supervision, elle est réaffectée au cours de la période d'épidémie, à moins que la réaffectation ne soit pas possible, auquel cas, elle est mise en congé sans salaire. Si une personne salariée est mise en congé sans salaire, elle peut utiliser le temps accumulé en banque ou les crédits de congé afin de garder la totalité de son salaire. Il est en outre convenu que toute réaffectation ne doit pas avoir d'impact négatif sur les heures de travail prévues à l'horaire des autres personnes salariées.

Si une personne salariée tombe malade à la suite de la vaccination et fait une demande de prestations de la WSIB, l'Hôpital ne s'oppose pas à la réclamation.

Si la totalité des frais d'une telle médication n'est pas couverte par une autre source, l'Hôpital paie l'intégralité des frais ou la différence pour le vaccin et s'efforce de proposer les séances de vaccination pendant les heures de travail de la personne salariée. De plus, les

informations relatives au vaccin sont données aux personnes salariées, notamment en ce qui concerne les risques et les effets secondaires.

Le présent article doit être interprété de manière compatible avec le Code des droits de la personne de l'Ontario.

21.06 Maladies infectieuses

- a) L'employeur doit prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour assurer la protection du travailleur ou de la travailleuse. [Loi sur la santé et la sécurité au travail, al. 25 (2) h].
- b) En ce qui a trait aux décisions relatives à la santé et à la sécurité au travail, l'Hôpital n'a pas à attendre une certitude scientifique ou absolue avant de prendre une ou des mesures raisonnables qui réduisent les risques et protègent les personnes salariées, ce qui comprend, sans toutefois s'y limiter, la fourniture d'un équipement de protection individuelle facilement accessible qui réduit les risques et protège les personnes salariées.
- c) Les hôpitaux doivent s'assurer de disposer d'un inventaire suffisant de masques respiratoires N95, ou de masques équivalents ou mieux (ou de tout autre équipement de protection individuelle dont les parties ont convenu par écrit) qui sont rapidement mis à la disposition des membres de l'unité de négociation s'il existe des indications raisonnables d'une pandémie, épidémie ou flambée d'une maladie infectieuse dans la communauté servie par l'Hôpital.
- d) La personne salariée que son employeur oblige 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 intervalles réguliers par la suite, et elle participe à cette formation. L'équipement de protection individuelle à fournir, porter ou utiliser doit être convenablement utilisé et entretenu, de taille appropriée, inspecté pour déceler tout signe de dommage ou de détérioration, et rangé dans un endroit pratique, propre et hygiénique quand il n'est pas utilisé. [Règl. de l'Ont. 67/93 — Soins de santé].
- e) L'Hôpital convient de coopérer en fournissant les informations nécessaires et le soutien de la gestion pour permettre au Comité mixte de la santé et de la sécurité au travail de s'acquitter de ses fonctions. En outre, l'Hôpital permet au Comité mixte de la santé et de la sécurité au travail d'accéder à son plan de lutte contre la pandémie et à l'évaluation des risques qui s'y rapporte, à tous les rapports d'accidents, aux documents de santé et de sécurité, aux notifications d'exposition à une maladie infectieuse ou contagieuse, et aux autres renseignements pertinents en sa possession. Tous les ans, l'Hôpital fournit au Comité des rapports sur la conformité des tests d'ajustement. L'Hôpital fournit également des rapports trimestriels sur l'inventaire de l'équipement de protection individuelle. Le Comité est tenu de respecter la confidentialité de ces renseignements.

- f) Les personnes salariées enceintes peuvent demander à être transférées temporairement de leurs fonctions actuelles si, de l'avis de leur médecin, il existe un risque pour la grossesse et/ou l'enfant à naître. S'il n'est pas possible de procéder à un transfert temporaire, la personne salariée se voit accorder un congé non rémunéré avant le début de la grossesse et du congé.
- g) Dans un délai raisonnable suivant la déclaration d'une épidémie ou d'une pandémie par les autorités de santé publique, l'employeur rencontrera le comité mixte de santé et de sécurité au travail afin de consulter sur la mise en œuvre des mesures de protection pour les travailleurs de la santé.
- h) À compter du 27 mars 2025, les employés absents du travail en raison d'une maladie recevront une indemnité de maladie conformément à l'article 22.0 (ou, dans le cas des employés à temps partiel, un pourcentage tenant lieu d'avantages sociaux). Les employés absents du travail en raison d'une maladie transmissible et qui sont tenus de se mettre en quarantaine ou en isolement en raison:
 - (i) de la politique de l'employeur, et/ou ;
 - (ii) de l'application de la loi, et/ou ;
 - (iii) d'une directive des autorités de santé publique,auront droit aux continuations de leur salaire et à l'accumulation de leur ancienneté pendant toute la durée de la quarantaine.
Pour plus de clarté, un employé à temps partiel tenu de se mettre en quarantaine recevra le maintien de son salaire, y compris le pourcentage tenant lieu d'avantages sociaux, pour tous les quarts de travail prévus à son horaire dont il est absent en raison de l'obligation de quarantaine.

ARTICLE 22 — CONGÉS DE MALADIE

Les personnes salariées accumulent des crédits de congés de maladie à raison d'un jour et demi (1 1/2) par mois de service.

À compter du 31 mars 2010, éliminer toute référence et tout droit à l'accumulation de crédits de congés de maladie à raison d'un jour et demi (1 1/2) par mois de service et utiliser dorénavant le texte suivant concernant le régime d'assurance-invalidité des hôpitaux de l'Ontario (HOODIP).

HOODIP (pour les personnes salariées à temps plein seulement)

Note explicative : Nonobstant la mise en œuvre du HOODIP ou d'un régime équivalent et l'élimination du régime de congés de maladie existant, il est entendu que les personnes salariées doivent satisfaire aux exigences d'admissibilité du HOODIP 1992 pour y adhérer, transférer les critères d'admissibilité et passer du régime actuel de congés de maladie accumulés au HOODIP. Les personnes salariées qui ne se sont pas qualifiées et qui ne sont pas admissibles au transfert demeurent, nonobstant le point b) ci-dessous, dans le régime actuel jusqu'à ce qu'elles soient admissibles au HOODIP.

- a) L'Hôpital assume l'entièvre responsabilité de fournir et de financer un régime de congés de maladie à court terme équivalent à celui qui est décrit dans la brochure *August 1992 booklet (Part A) Hospitals of Ontario Disability Income Plan*.

L'Hôpital verse 75 % de la prime facturée pour la couverture des employés admissibles à la portion d'invalidité à long terme du régime (HOODIP ou un équivalent, décrit dans la brochure *August 1992 booklet (Part B)*), le 25 % restant étant retenu sur la paie de l'employé.

Aux fins du transfert à la portion à court terme du programme d'invalidité, les personnes salariées figurant sur la liste de paie à la date d'entrée en vigueur du transfert et comptant trois (3) mois de service ou plus sont considérées comme ayant (3) mois de service. Aux fins du transfert à la portion à long terme du programme d'invalidité, les personnes salariées figurant sur la liste de paie à la date d'entrée en vigueur du transfert et comptant un (1) an de service ou plus sont considérées comme ayant un (1) an de service.

- b) En vigueur le premier du mois suivant le transfert, tous les régimes de congés de maladie existants des Hôpitaux touchés doivent être abandonnés et toute disposition relative à ces plans est considérée comme nulle et non avenue en vertu des conventions collectives respectives, sauf les dispositions relatives au paiement des congés non utilisés, abordées en détail ci-après.
- c) Les crédits de congés de maladie existants pour chaque personne salariée sont convertis en une banque de congés de maladie au crédit de la personne salariée. Il convient d'utiliser la banque de congés de maladie dans les cas suivants :
- 1) pour compenser les salaires au taux horaire régulier perdus par la personne salariée pendant des congés de maladie du nouveau programme, qui autrement seraient inférieurs au salaire complet ou sans salaire;
 - 2) lors d'une cessation d'emploi, le paiement de la portion non utilisée des crédits de maladie s'effectue conformément aux anciennes conditions de paiement (c.-à-d. l'article 22.04);

- 3) à la date de transfert, lorsqu'une personne salariée ne possède pas le service requis pour être admissible à un paiement lors d'une cessation d'emploi, ses crédits de congés de maladie existants à cette date sont néanmoins convertis en une banque de congés de maladie conformément avec ce qui précède et la personne salariée a droit, à la fin de son emploi, à la portion des crédits de maladie qui reste à son compte à la condition qu'elle atteigne le service nécessaire pour avoir droit au paiement sous réserve des conditions qui s'y rattachent;
 - 4) à la date de transfert, une personne salariée qui a accumulé des crédits de congés de maladie et ne peut travailler pour l'Hôpital en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident qui est reconnu par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (WSIB) comme ayant droit à une indemnité aux termes de la Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail, l'Hôpital, sur demande de la personne salariée complète le montant adjugé par la WSIB pour compenser les pertes de salaire subies par la personne salariée, avec le supplément de l'Hôpital équivalant à 100 % du revenu net de la personne salariée, jusqu'à concurrence des crédits de congé de maladie accumulés par la personne salariée.
- d) Il ne doit y avoir aucune retenue sur le salaire pour un quart de travail normal prévu quand la personne salariée a terminé toute portion du quart de travail avant de bénéficier de ses congés de maladie ou des prestations de la WSIB.
- e) L'Hôpital accepte par ailleurs de payer aux personnes salariées un montant égal à toute perte de prestations en vertu du HOODIP pour les deux (2) premiers jours de la quatrième période d'absence et les périodes suivantes de toute année civile.
- f) Tout litige pouvant survenir concernant le droit d'une personne salariée à des prestations en vertu de l'article 22.0, y compris du HOODIP et des régimes équivalents, peut faire l'objet d'un grief ou être soumis à l'arbitrage en vertu des dispositions de la présente convention collective.
- Le Syndicat convient d'encourager les personnes salariées à avoir recours au processus d'appel pour des raisons médicales prévu par le régime, s'il y a lieu, pour résoudre des litiges.
- g) Un exemplaire du texte du régime HOODIP ou, lorsqu'applicable, la police de base de l'équivalent actuel, doit être fournie au Syndicat.
- h) L'Hôpital paie la totalité des frais de tout certificat médical requis pour une personne salariée.

- i) Le régime de congés de maladie à court terme doit être enregistré auprès de la Commission de l'assurance-emploi (CAE). L'Hôpital retient la part de la personne salariée de la réduction de la prime d'assurance-emploi de l'employeur pour compenser les coûts de l'amélioration des avantages sociaux contenus dans cette convention.

22.01 Droit à un congé de maladie

Une personne salariée a droit à un congé de maladie payé lorsqu'elle n'est pas en mesure de s'acquitter de ses fonctions pour des raisons de maladie, si les conditions suivantes sont satisfaites :

- a) La personne salariée a les crédits de congés de maladie nécessaires.
- b) La personne salariée doit informer l'Employeur de sa maladie au moins deux (2) heures avant le début de son quart de travail normal, et trois (3) heures avant le début de son quart de soir et de nuit, à moins qu'elle en soit incapable. Les personnes salariées doivent informer le Bureau d'établissement des horaires afin de déclencher le processus de remplacement. Après les heures d'exploitation, les personnes salariées doivent suivre la politique de leur service.
- c) Un certificat médical doit être présenté pour une absence pour cause de maladie de trois (3) jours ou plus de travail prévus à l'horaire, et ce certificat doit indiquer la date prévue du retour au travail. L'Hôpital a le droit de faire examiner la personne salariée par une ou un médecin choisi par les parties.
- d) À la demande de l'Hôpital, le coût du certificat médical est remboursé sur présentation du reçu au Service de santé et sécurité au travail.
- e) Une fois que la personne salariée a obtenu un certificat médical de son médecin, elle doit présenter ou télécopier ce certificat au Service de santé et sécurité au travail.

22.02

- a) L'Hôpital se réserve le droit d'exiger du ou de la médecin qui traite la personne salariée la preuve satisfaisante de sa maladie pour les personnes salariées qui manifestent une tendance évidente à utiliser de façon habituelle les congés de maladie.
- b) Une personne salariée qui a été renvoyée à la maison par le Service de santé et sécurité au travail en raison d'un risque d'exposition à une maladie transmissible (selon les protocoles relatifs aux maladies transmissibles des hôpitaux de l'Ontario) découlant de son emploi ne subit aucune perte de salaire.
- c) Si l'Hôpital désigne des zones de risque élevé où les personnes salariées sont exposées à l'hépatite B, l'Hôpital fournit gratuitement aux personnes salariées un vaccin contre l'hépatite B.

22.03 Paiement des crédits de congés de maladie non utilisés

- a) Au moment de la cessation d'emploi, pour toute autre raison qu'un renvoi motivé, une personne salariée ayant deux (2) ans de service continu reçoit un paiement en espèces égal à cinquante pour cent (50 %) de ses crédits de congés de maladie non utilisés selon son taux horaire au moment de la cessation d'emploi.
- b) Au moment de la retraite, une personne salariée ayant quinze (15) années de service ou plus reçoit un paiement égal à cent pour cent (100 %) de ses crédits de congés de maladie non utilisés.
- c) Au moment de la retraite, une personne salariée ayant moins de quinze (15) années de service continu reçoit un paiement égal à soixante-quinze pour cent (75 %) de ses crédits de congés de maladie non utilisés.
- d) En cas de décès, les crédits de congés de maladie non utilisés sont payés en entier.

22.04 Complément aux prestations de la WSIB

Lorsqu'une personne salariée ne peut travailler pour l'Hôpital en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident qui est reconnu par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (WSIB) comme ayant droit à une indemnité aux termes de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, l'Hôpital, sur demande de la personne salariée, utilise les crédits de congé de maladie accumulés par la personne salariée pour compléter le montant adjugé par la WSIB pour compenser les pertes de salaire subies par la personne salariée. La somme consentie par la décision de la Commission, combinée au complément fourni par l'Hôpital, sera égale à 100 % des gains nets de la personne salariée, et ce, jusqu'à l'épuisement des crédits de congé de maladie accumulés par la personne salariée.

22.05 Paiement dans l'attente de l'approbation des prestations de la WSIB

Une personne salariée absente du travail en raison d'une maladie ou d'une blessure subie au travail, et qui attend l'approbation d'une demande de prestations de la WSIB depuis une période plus longue qu'un quart de travail complet, peut demander à l'Hôpital de recevoir un paiement équivalent aux prestations de la WSIB qu'elle recevra si sa demande est approuvée, ou aux indemnités auxquelles elle aurait droit en vertu du régime de congés de maladie à court terme, selon le moindre de ces montants. Le paiement est effectué seulement si la personne salariée fournit à la satisfaction de l'Hôpital la preuve de son invalidité ainsi qu'une confirmation écrite indiquant que toute prestation sera remboursée à l'Hôpital lorsqu'une décision définitive aura été rendue par la WSIB. Si la demande d'indemnité de la WSIB n'est pas approuvée, la somme versée sous forme de paiement anticipé sera équivalente au montant auquel la personne salariée aurait droit en vertu des dispositions du régime de congés de maladie à court terme. Tout paiement effectué conformément à cette disposition est accordé pour une période maximale de quinze (15) semaines.

ARTICLE 23 — ASSURANCES ET AVANTAGES SOCIAUX

23.01 Avantages sociaux

(Sauf indication contraire, cet article s'applique uniquement aux personnes salariées à temps plein.)

L'Hôpital accepte, pendant la durée de la convention collective, de contribuer au paiement de la prime des personnes salariées admissibles employées par l'Hôpital, conformément aux régimes d'assurance énoncés ci-dessous, sous réserve de leurs conditions respectives, y compris toute exigence relative à l'adhésion.

23.02 Assurance-maladie complémentaire

L'Hôpital consent à verser 75 % de la prime facturée pour la protection des personnes salariées admissibles employées par l'Hôpital, à condition que la personne salariée acquitte le reste de la prime mensuelle sous la forme d'une retenue salariale, comme le prévoit le Régime d'assurance-maladie complémentaire existant, ce qui comprend les examens de la vue tous les vingt-quatre (24) mois, à condition que les personnes salariées acquittent la franchise de 22,50 \$ (personne seule) ou de 35,00 \$ (famille).

Les services de chiropractie sont couverts jusqu'à un maximum de 375,00 \$ par année et les services de physiothérapie sont couverts jusqu'à un maximum de 500,00 \$ par année.

À compter du 1er mai 2025, les services de chiropractie et de massage seront couverts jusqu'à un maximum de 450,00 \$ par année.

L'acquisition de prothèses auditives est couverte tous les trente-six (36) mois.

23.03 Soins dentaires

L'Hôpital accepte de payer 75 % de la prime facturée pour la couverture des personnes admissibles employées par l'Hôpital et assurées par le régime de soins dentaires no 9 de la Croix-Bleue, fondé sur le barème des tarifs actuels de l'ODA (Association dentaire de l'Ontario), et de couvrir un examen dentaire de rappel tous les neuf (9) mois.

L'Hôpital consent également de payer 75 % de la prime facturée pour la protection des adhérents et adhérentes à la Croix-Bleue n° 2 (ou l'équivalent) [prothèses dentaires complètes ou partielles] pour la coassurance moitié-moitié d'un maximum de 1000 \$ **par personne/par année** et des adhérents et adhérentes à la Croix-Bleue n° 4 (ou l'équivalent) [couronnes, ponts et restaurations] pour la coassurance moitié-moitié d'un maximum de 1000 \$ **par personne/par année** à condition que la personne salariée acquitte le reste de la prime mensuelle au moyen d'une retenue salariale.

À compter du 1er mai 2025, l'Hôpital consent également de payer 75 % de la prime facturée pour la protection des adhérents et adhérentes à la Croix-Bleue n° 2 (ou l'équivalent) [prothèses dentaires complètes ou partielles] pour la coassurance moitié-moitié d'un maximum de 1000 \$ **par personne/par année** et des adhérents et adhérentes à la Croix-Bleue n° 4 (ou l'équivalent) [implants, couronnes, ponts et restaurations] pour la coassurance

moitié-moitié d'un maximum de 2000 \$ **par personne/par année**. Couverture orthodontique à vie maximale de 2000 \$ avec coassurance 50/50 (sous réserve des dispositions raisonnables et habituelles du régime), à condition que la personne salariée acquitte le reste de la prime mensuelle au moyen d'une retenue salariale.

23.04 Régime de retraite

L'Hôpital consent à payer les primes applicables en vertu du Régime de rentes des soins de santé de l'Ontario (HOOPP).

23.05 Régime d'assurance vie

L'Hôpital accepte de payer la totalité de la prime facturée pour la couverture des personnes admissibles employées par l'Hôpital et assurées par le régime Hospitals of Ontario Group Life Insurance Plan (HOOGLIP), ou par un régime équivalent, ainsi que la garantie en cas de décès ou de mutilation par accident.

23.06 Copie des polices de base

Une copie de toutes les polices-cadres en vigueur pour les avantages auxquels cet article fait référence est fournie au Syndicat.

23.07 Changement d'assureur

Il est entendu que l'Hôpital peut adopter en tout temps un autre fournisseur pour tout régime pourvu qu'il n'y ait pas réduction de prestations. L'Hôpital doit informer le Syndicat soixante (60) jours avant de procéder à un transfert de fournisseur afin de lui expliquer les changements proposés et, sur demande du Syndicat, l'Hôpital lui fournit les précisions complètes des programmes des services de santé assurés et en vigueur pour les personnes salariées couvertes.

23.08 Avantages sociaux à la retraite

L'Hôpital fournit, à toutes les personnes salariées qui prennent leur retraite à la date de ratification de la convention ou après, qui n'ont pas encore atteint l'âge de 65 ans et qui reçoivent des prestations en vertu du régime de retraite de l'Hôpital, une couverture d'assurance-maladie complémentaire et de soins dentaires aux mêmes conditions que celle fournie aux personnes salariées qui travaillent activement à l'Hôpital, à condition que les personnes prenant leur retraite versent à l'Hôpital, à l'avance, le plein montant des primes mensuelles.

L'hôpital consent à payer 75 % des primes mensuelles tant que la personne retraitée lui verse à l'avance 25 % des primes mensuelles.

23.09 Employés actifs de 70 à 80 ans

À compter du 1er mai 2025, les prestations complémentaires de soins de santé, les prestations de soins dentaires, les prestations en cas de décès accidentel et de mutilation seront accordées aux employés actifs à temps plein à partir de l'âge de soixante-dix (70) ans et jusqu'au quatre-vingtième (80^e) anniversaire de naissance de l'employé, selon la même base de partage des coûts que celle qui s'applique aux employés de moins de soixante-dix (70) ans.

23.10 Dépenses en soins de santé

À compter du 1er mai 2025, l'Hôpital lancera un compte de dépenses en soins de santé d'un montant annuel de 100 \$ pour les employés actifs seulement.

ARTICLE 24 — CONDITIONS GÉNÉRALES

24.01 Dossier personnel de la personne salariée

- a) Chaque personne salariée a un accès raisonnable à son dossier personnel afin d'examiner les évaluations ou les notes disciplinaires officielles qui y sont contenues, en présence du gestionnaire ou de la gestionnaire du Service des ressources humaines ou de son délégué ou sa déléguée. Une personne salariée peut demander une copie de toute évaluation ou de toute note disciplinaire officielle versée à son dossier.
- b) La personne salariée peut demander qu'une représentante syndicale ou un représentant syndical soit présent lorsqu'elle consulte son dossier.

24.02 Copies de la convention collective

L'Hôpital convient de prendre les arrangements nécessaires en vue de l'impression et de la traduction de la convention collective rapidement après la ratification ou la décision arbitrale. Les parties partagent à parts égales les frais d'impression et de traduction. L'Hôpital convient de distribuer une copie de la convention collective aux nouvelles personnes salariées.

24.03 Version légale

Les textes anglais et français de la présente convention sont considérés comme étant les textes officiels. Lorsqu'il y a ambiguïté entre l'anglais et le français, la langue dans laquelle le texte a été négocié et accepté par les parties prévaut.

24.04 Vestiaires

L'Hôpital fournira des vestiaires dans chacun de ses établissements pour permettre aux personnes salariées de se changer et de ranger leurs vêtements.

24.05 Chaussures de sécurité

L'Hôpital fournit, selon les besoins du service en matière de sécurité, et sur approbation de la superviseure immédiate ou du superviseur immédiat, une indemnité pour chaussures de sécurité de 120,00 \$ par année.

Cette somme est payable le 1^{er} avril, sur présentation de pièces justificatives. Il est entendu que les chaussures ou bottes doivent être utilisées pour le travail exclusivement et sont remplacées si elles ont été endommagées ou usées lors de leur utilisation.

L'Hôpital fournit des chaussures de sécurité aux personnes salariées des services alimentaires qui travaillent dans le local de laverie vaisselle.

24.06 Uniformes

À l'embauche, l'Hôpital fournit trois (3) uniformes aux personnes salariées à temps plein et deux (2) uniformes aux personnes salariées à temps partiel, qui travaillent dans les services suivants : services alimentaires ; services de l'environnement et gestion des installations (gens de métier). Sur demande, les personnes salariées ont droit à un maximum de trois (3) uniformes de remplacement par an.

24.07 Équipement spécialisé

L'Hôpital fournit tous les outils et l'équipement nécessaires aux personnes salariées pour leur permettre d'exécuter leurs tâches, et doit remplacer les outils endommagés ou usés selon la politique du service concerné.

24.08 Recours aux aptitudes des IAA

L'Hôpital encourage les infirmières auxiliaires autorisées et infirmiers auxiliaires autorisés (IAA) à améliorer leurs compétences pour égaler celles des IAA qui obtiennent présentement leur diplôme. De plus, dans la mesure du possible, l'Hôpital encourage et permet l'utilisation de ces compétences améliorées.

Si l'Hôpital a besoin de telles compétences dans les unités de travail, l'Hôpital paie les personnes qui suivent la formation nécessaire selon leur salaire normal et assume également les frais de cours et le coût du matériel nécessaire.

24.09 Perfectionnement professionnel de l'IAA/champ d'activité

Le perfectionnement continu est un signe d'excellence de la pratique professionnelle infirmière. En tant que profession réglementée, la profession des soins infirmiers reconnaît l'importance de maintenir un milieu de travail dynamique qui inclut la formation continue, le maintien des compétences, la promotion de la carrière, l'orientation professionnelle et la planification de la relève. Les parties conviennent que le perfectionnement professionnel comprend un large éventail d'activités, y compris, mais sans s'y limiter, les programmes universitaires reconnus; les activités de formation continue à court terme, les programmes de certification, la participation indépendante à des comités d'apprentissage. Les parties reconnaissent leur responsabilité commune et leur engagement à une participation active en matière de perfectionnement professionnel, y compris le champ d'activité.

Quand le perfectionnement professionnel du personnel infirmier auxiliaire autorisé n'est pas spécifiquement traité au niveau d'un comité paritaire existant, le ou la chef des Soins infirmiers de l'Hôpital et la direction des Ressources humaines se réuniront avec le Syndicat sur une base trimestrielle pour discuter de la responsabilité professionnelle et des questions concernant le champ d'activité.

En tout état de cause, les parties sont guidées par les principes clés suivants :

- le perfectionnement professionnel est reconnu;
- toutes les infirmières auxiliaires autorisées et tous les infirmiers auxiliaires autorisés ont accès aux possibilités de perfectionnement professionnel;
- les responsabilités liées au perfectionnement professionnel sont partagées entre les particuliers et l'Hôpital;
- les besoins sociaux, les besoins des hôpitaux et les exigences du service/programme sont pris en compte.

24.10 Charge de travail

Les parties conviennent que l'on peut améliorer les soins à la patientèle si l'on règle, de manière efficace et opportune, les problèmes liés à la pratique professionnelle, au niveau d'intensité des soins ainsi qu'aux charges de travail et au personnel fluctuants.

Les personnes salariées sont encouragées à faire part de leurs préoccupations à leur superviseure immédiate ou superviseur immédiat dans les quarante-huit (48) heures.

Advenant que, dans les dix (10) jours civils, la personne salariée ne soit pas satisfaite de la résolution de son problème de charge de travail, la personne salariée, ou le groupe de personnes salariées, peut soumettre, dans un délai de quarante-huit (48) heures, son problème par écrit (en envoyant une copie à sa superviseure immédiate ou son superviseur immédiat) soit au Comité mixte de la santé et de la sécurité au travail (tel qu'il est constitué à l'article à l'article 21), soit au Comité patronal-syndical (tel qu'il est constitué à l'article à l'article 7.04) par l'intermédiaire de sa représentante syndicale ou de son représentant syndical, à l'aide du modèle de plainte relative à la charge de travail joint à l'annexe B. Ce formulaire peut être modifié par accord mutuel des parties.

24.11 Responsabilité professionnelle, soins à la patientèle, charge de travail et dotation en personnel

(La clause suivante s'applique seulement aux IAA)

- a) Les parties conviennent que l'on peut améliorer les soins des patients tout en maintenant des conditions de travail sécuritaires si l'on règle, de manière efficace et opportune, les problèmes liés à la pratique professionnelle, aux soins à la patientèle, aux charges de travail et à la dotation en personnel grâce à des communications :
 - i. professionnelles
 - ii. courtoises
 - iii. collaboratives
 - iv. respectueuses
 - v. qui mettent l'accent sur le problème et non sur les individus
- b) Les personnes salariées sont encouragées à faire part de leurs préoccupations à leur superviseure immédiate ou superviseur immédiat dans les quarante-huit (48) heures.
- c) À la réception d'une réponse du superviseur ou de la superviseure dans les cinq (5) jours ouvrables, si la personne salariée ou le groupe de personnes salariées visé au point b) ci-dessus n'est pas satisfait, la personne salariée ou le groupe de personnes salariées peut, dans un délai de quarante-huit (48) heures, soumettre un formulaire de plainte relative à la charge de travail (joint à l'annexe B) au chef des Soins infirmiers ou à la chef des soins infirmiers, en adressant une copie au Syndicat. Une fois qu'une demande de la part de la personne salariée ou du groupe de personnes salariées a été soumise, une réunion à laquelle une représentante syndicale ou un représentant syndical peut assister a lieu dans les trente (30) jours. Le ou la chef des Soins infirmiers envoie une réponse écrite à la personne salariée ou au groupe de personnes salariées, ainsi qu'au Syndicat, s'il y a lieu, dans les quinze (15) jours.

- d) À la réception d'une réponse écrite du ou de la chef des Soins infirmiers, si la personne salariée ou le groupe de personnes salariées visé au point c) ci-dessus n'est pas satisfait, la personne salariée ou le groupe de personnes salariées, accompagné d'une représentante syndicale ou d'un représentant syndical, s'il y a lieu, peut demander une rencontre avec la direction générale (ou la personne qui la représente) dans les quarante-huit (48) heures.

Cette rencontre a lieu dans les trente (30) jours. La direction générale (ou la personne qui la représente) répond par écrit à la personne salariée ou au groupe de personnes salariées, ainsi qu'au Syndicat, s'il y a lieu, dans les quinze (15) jours suivant la rencontre.

- e) Il est convenu et entendu qu'une personne salariée ou un groupe de personnes salariées peut, dans des circonstances exceptionnelles et urgentes, demander une rencontre immédiate avec le ou la chef des Soins infirmiers, qui déploie ensuite tous les efforts raisonnables pour satisfaire à la demande. S'il n'y a pas de résolution à la suite de cette rencontre, la chronologie établie au point d) ci-dessus s'applique.
- f) Seule la chronologie établie ci-dessus est visée par l'article 7 — Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

24.12 Comité fiscal consultatif

Reconnaissant l'importance de la contribution du Syndicat, les parties conviennent des points suivants :

- a) La représentante syndicale ou le représentant syndical participe aux consultations et au processus de planification budgétaire, en participant au Comité consultatif fiscal ou à un comité équivalent, depuis les premières étapes du processus jusqu'aux dernières étapes, afin d'aider l'Hôpital à limiter les mises à pied et les pertes d'emploi, à élaborer des stratégies d'adaptation de la main-d'œuvre, au besoin, et à réduire les effets de la restructuration de programmes ou de services sur le personnel représenté par le SCFP.
- b) Lorsque des circonstances imprévues se produisent à l'Hôpital et qu'il doit modifier ses plans budgétaires approuvés par le ministère de la Santé ou le Réseau local d'intégration des services de santé, l'Hôpital accepte que le budget soit revu en consultation avec le Syndicat.
- c) De plus, et dans la mesure du possible, avant toute réunion planifiée du Comité fiscal consultatif ou d'un comité équivalent, l'Hôpital convient de fournir rapidement au Syndicat toute information financière et de dotation en personnel pertinente pour son budget ou tout autre plan de restructuration qui pourrait avoir une incidence sur les membres du Syndicat.

- d) Il est entendu que le temps passé par une personne salariée à participer à des réunions du Comité fiscal consultatif ou d'un comité équivalent avec l'Employeur pour les raisons susmentionnées est considéré comme du temps travaillé pour lequel l'Hôpital la paie selon son taux de salaire normal ou majoré, s'il y a lieu.

24.13 Changements technologiques

L'Hôpital avise le Syndicat, dans la mesure du possible, de tout changement technologique qu'il a décidé d'adopter et qui modifiera de façon importante le statut des personnes salariées au sein de l'unité de négociation.

L'Hôpital convient de discuter avec le Syndicat des répercussions de tels changements technologiques sur le statut d'emploi des personnes salariées et d'examiner les manières et les moyens pratiques de réduire le plus possible les effets sur les personnes salariées concernées, le cas échéant. Lorsque des compétences nouvelles ou accrues sont requises et que ces compétences dépassent celles attendues des personnes salariées pour les méthodes de fonctionnement actuelles, ces personnes salariées reçoivent, en tenant compte de leur âge et des formations et études réalisées dans le passé, une période de formation pendant laquelle elles peuvent perfectionner leurs compétences ou acquérir les compétences nécessaires pour la nouvelle méthode de fonctionnement.

L'Employeur assume les frais de formation. De plus, il n'y a pas de réduction du salaire ou du taux de salaire pendant la période de formation des personnes salariées. La formation est donnée pendant les heures de travail, si cela est possible, et peut s'étendre sur une période maximale de six (6) mois.

Les personnes salariées qui comptent une (1) année de service continu ou plus et qui sont susceptibles d'être mises à pied aux termes des dispositions ci-dessus, reçoivent, dès que possible, un avis du changement imminent à leur statut d'emploi, conformément à l'avis donné au Syndicat, comme il est prévu ci-dessus, et aux lois applicables.

ARTICLE 25 — TRAVAIL DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

Les personnes salariées qui ne sont pas régies par les dispositions de la présente convention n'accomplissent pas les tâches normalement affectées aux personnes salariées régies par la présente convention, sauf aux fins d'instruction, d'expérimentation, ou dans les situations d'urgence, lorsque les personnes salariées permanentes ne sont pas facilement disponibles.

25.01 Bénévoles

Pour éviter l'érosion de l'unité de négociation, l'Hôpital convient que le rôle des bénévoles qui accomplissent le travail de l'unité de négociation ne sera pas élargi au-delà des pratiques en cours au 1^{er} janvier 2004.

Tous les six (6) mois, l'Hôpital soumet au Syndicat le nombre de bénévoles actuellement actifs, le nombre d'heures travaillées et un résumé des tâches accomplies.

25.02 Sous-traitance

L'Hôpital ne donne en sous-traitance aucun travail habituellement exécuté par les membres de l'unité de négociation si, en raison d'un contrat de sous-traitance, des personnes salariées autres que des personnes salariées occasionnelles sont mises à pied en raison de la sous-traitance des services.

En dépit de ce qui précède, l'Hôpital peut donner en sous-traitance du travail habituellement accompli par les membres de l'unité de négociation sans qu'une telle sous-traitance constitue une violation des présentes dispositions si l'Hôpital prévoit, dans son entente commerciale, que l'entrepreneur à qui le travail est donné en sous-traitance, ou tout autre entrepreneur, accepte :

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

Afin d'assurer le respect de cette disposition, l'Hôpital convient de retirer tout travail confié à un sous-traitant qui ne respecte pas les conditions susmentionnées du contrat de sous-traitance.

ARTICLE 26 — DURÉE DE LA CONVENTION

- 26.01** La présente convention collective est en vigueur du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2026 et demeure en vigueur d'année en année à moins que l'une ou l'autre des parties donne à l'autre partie un avis par écrit de sa volonté de la renouveler ou de négocier des modifications conformément au paragraphe 26.02 ci-dessous.
- 26.02** Toute partie qui désire modifier ou renouveler la présente convention doit donner un avis à l'autre partie, et ce, seulement dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la présente convention ou précédant tout anniversaire de la date d'expiration.
- 26.03** À la réception dudit avis de la volonté de renouveler ou de négocier des modifications à la présente convention par l'une ou l'autre des parties, l'autre partie convient de se rencontrer dans les trente (30) jours de l'avis, pour négocier, si une telle demande lui est faite.

ARTICLE 27 — RÉTROACTIVITÉ

27.01 Les personnes salariées qui ont quitté leur emploi à l'Hôpital après la date de renouvellement de la présente convention collective sont admissibles au remboursement de l'augmentation salariale générale.

Dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'Hôpital communique par écrit avec les personnes salariées qui ont quitté leur emploi, à leur dernière adresse connue, et fournit une copie de cette lettre au Syndicat. Les personnes salariées visées ont trente (30) jours de la date de la lettre pour réclamer par écrit leur rétroactivité.

Signé à Ottawa ce _____, 2025.

POUR L'HÔPITAL

POUR LE SYNDICAT

lb:cope/sepb 491 

LETTRE D'ENTENTE

entre

SANTÉ BRUYÈRE

(ci-après appelé « l'Hôpital ») et

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, section locale 4540

(ci-après appelé « le Syndicat »)

HORAIRE D'UNITÉ POUR LES FINS DE SEMAINE

ATTENDU QUE les parties conviennent d'établir et de mettre en œuvre un horaire de fin de semaine afin de répondre aux besoins en personnel de l'Hôpital pendant la fin de semaine et de tenir compte des préférences individuelles des personnes salariées en ce qui concerne le travail de fin de semaine :

- a) « horaire de fin de semaine d'unité » désigne un horaire dans le cadre duquel une personne salariée à temps plein travaille en moyenne trente (30) heures par semaine et est payée pour trente-sept heures et demie (37,5) à son taux horaire normal. L'horaire doit prévoir deux (2) quarts de onze heures et quart (11,25) qui tombent un samedi et un dimanche, et un quart de sept heures et demie (7,5) qui tombe le vendredi ou le lundi adjacent, selon le besoin. Une personne salariée qui travaille selon un horaire de fin de semaine travaille chaque fin de semaine, à moins d'indication contraire dans les dispositions ci dessous.
 - a) Les primes de quart sont payées conformément aux dispositions de la présente convention.
 - b) Aucune prime de quart et de fin de semaine n'est payée.
 - c) **BANQUE DE CONGÉS ANNUELS**

Le droit aux congés annuels est déterminé conformément à l'article sur les congés annuels de la présente convention.

L'utilisation des congés de la banque de congés annuels se fait à un taux accéléré de une-heure et quart (1,25) payée par heure de congé annuel prise (c.-à-d. 11,25 heures travaillées équivalent à 14,05 heures payées; 7,5 heures travaillées équivalent à 9,375 heures payées).

Les congés doivent être pris sous forme de fin de semaine complète de congé (c.-à-d. le samedi et le dimanche). Le nombre maximum de fins de semaine de congé ne peut pas dépasser le droit aux congés durant la semaine prévu à l'article de la présente convention sur les congés annuels.

La personne salariée peut prendre une journée unique de congé durant la semaine sans qu'il soit nécessaire de la prendre avec le samedi ou le dimanche. La personne salariée peut prendre une journée unique de congé la fin de semaine à condition qu'il ne soit pas nécessaire de remplacer la personne salariée.

La disposition de la présente convention se rapportant à la maladie durant la période de congé annuel payé ne s'applique pas.

d) **BANQUE DE CONGÉS PAYÉS**

Les personnes salariées sont admissibles aux congés payés conformément aux dispositions de l'article de la présente convention portant sur les jours fériés payés.

L'utilisation des congés de la banque de congés payés se fait à un taux accéléré de une-heure et quart (1,25) payée par heure de congé prise (c. à d. 11,25 travaillées équivalent à 14,05 heures payées; 7,5 heures travaillées équivalent à 9,375 heures payées).

Si la personne salariée travaille un jour férié selon la définition prévue à la présente convention, elle est payée au taux d'une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) pour toutes les heures travaillées lors d'un jour férié. La journée compensatoire est créditee à la banque de congés payés à la date du jour férié.

La personne salariée peut utiliser la banque de congés payés comme remplacement du revenu pour les absences en raison de maladie.

Les crédits de la banque de congés payés non utilisés sont remboursés aux personnes salariées lorsqu'elles abandonnent leur poste ou cessent de travailler pour l'Hôpital.

e) **CONGÉS DE MALADIE**

La personne salariée peut utiliser la banque de congés payés comme remplacement du revenu pour les absences dues à la maladie, comme décrit à l'alinéa d) ci-dessus.

La banque de congés de maladie actuelle de la personne salariée sera gelée. La personne salariée n'est pas payée pour les dix-sept (17) premières semaines de n'importe quelle période d'absence attribuable à une maladie reconnue. Sous réserve de la disponibilité d'heures dans sa banque de congés payés, la personne salariée est admissible à l'assurance-emploi pendant les semaines trois (3) à dix-sept (17) pour toute absence due à une maladie reconnue. À la semaine dix-huit (18), la personne salariée peut puiser dans sa banque de congés de maladie, telle qu'elle est prévue par l'article de la présente convention portant sur les congés de maladie, pour toute absence non payée due à la maladie.

L'utilisation des congés accumulés dans la banque de congés de maladie se fait à un taux accéléré d'une heure et quart (1,25) payée par heure prise (c.-à-d. 11,25 heures travaillées équivalent à 14,05 heures payées; 7,5 heures travaillées équivalent à 9,375 heures payées).

À compter du 31 mars 2010, sous réserve des règlements du régime et de la note explicative de l'article 22, la personne salariée est admissible à une protection en vertu de la portion d'invalidité à long terme du HOODIP ou d'un régime équivalent, comme le prévoit l'article 22.0.

Les personnes salariées peuvent être tenues de fournir une preuve médicale de leur médecin pour toute absence à un quart de travail prévu à l'horaire qui ne constitue pas un congé annuel ou un congé approuvé.

f) **CONGÉS AUTORISÉS**

L'article sur les congés dans la présente convention s'applique tant aux congés payés qu'aux congés non payés. Aux fins d'un quart de onze heures et quart (11,25) non payées, la déduction de la paie est équivalente à 14,05 heures. Aux fins d'un quart de sept heures et demie (7,5) non payées, la déduction de la paie est équivalente à 9,375 heures.

g) **ÉCHANGE DE QUARTS**

L'échange de quarts de fin de semaine est permis seulement entre les personnes salariées qui effectuent des quarts de fin de semaine. L'échange des quarts de semaine est permis à condition que cela n'entraîne aucun frais supplémentaires pour l'Hôpital.

Pour tout échange de quarts de travail, les quarts doivent être de la même durée.

h) **HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

Les heures supplémentaires commencent à s'accumuler après soixante (60) heures travaillées au cours d'une période de deux (2) semaines réparties également pendant la période d'horaire déterminée par les parties à l'échelle locale.

Les heures supplémentaires s'appliquent si la personne salariée travaille au-delà du nombre d'heures quotidiennes normales définies dans la présente convention. Les heures supplémentaires sont rémunérées conformément aux dispositions prévues dans l'article de la présente convention sur les heures de travail.

i) **DISPOSITIONS RELATIVES À L'ÉTABLISSEMENT DE L'HORAIRE DE TRAVAIL**

Les dispositions dans la convention se rapportant aux primes et à l'établissement de l'horaire pour les fins de semaine consécutives de congé ne s'appliquent pas aux personnes salariées qui acceptent un poste en vertu de la présente clause.

j) **PÉRIODE DE NOËL**

L'article relatif à l'établissement de l'horaire pendant cette période s'applique, sauf en ce qui a trait à la modification prévue pour confirmer que les personnes salariées effectuant les quarts de fin de semaine continuent de travailler les fins de semaine durant cette période.

k) **ÉDUCATION**

Lorsque les personnes salariées requièrent une formation supplémentaire, ces quarts de travail sont prévus durant la semaine et la personne salariée est rémunérée à son taux de salaire normal.

- b) Les parties conviennent que l'Hôpital et le Syndicat tiendront, à l'entrée en vigueur de la présente convention, une réunion conjointe sur les lieux de Santé Bruyère, afin d'expliquer les conditions de la convention aux membres.
- c) Les postes de l'horaire de fin de semaine sont affichés et pourvus conformément aux dispositions de l'article de la présente convention portant sur les postes vacants et les affectations.

- d) Toute personne dont la candidature a été retenue a la possibilité d'exercer les fonctions du poste pendant une période d'essai de trente (30) jours civils. Si la personne salariée ne répond pas aux exigences du poste pendant ladite période ou si elle souhaite renoncer au poste, elle est réintégrée dans son poste antérieur au sein de la même unité sans perte d'ancienneté.

Signé à Ottawa ce _____, 2025.

POUR L'HÔPITAL

POUR LE SYNDICAT

LETTRE D'ENTENTE

entre

SANTÉ BRUYÈRE
(ci-après appelé « l'Hôpital »)

et

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, section locale 4540
(ci-après appelé « Le Syndicat »)

QUARTS PROLONGÉS

L'alinéa 10.01 b) de la présente convention collective s'applique dans les aires de travail où il y a actuellement des quarts prolongés. Il est entendu que les parties se réuniront pour discuter de la mise en œuvre des quarts prolongés dans les diverses aires de travail de l'Hôpital.

Signé à Ottawa ce _____, 2025.

POUR L'HÔPITAL

POUR LE SYNDICAT

LETTRE D'ENTENTE

entre

SANTÉ BRUYÈRE
(ci-après appelé « l'Hôpital »)

et

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, section locale 4540
(ci-après appelé « le Syndicat »)

POSTES TEMPORAIRES À TEMPS PLEIN DE PORTEUR/PORTEUSE/ **COMMIS D'ÉTAGE À POURVOIR**

Nonobstant l'article 14.01 c) de la convention collective, si le poste visé est un poste temporaire à temps plein de porteur/poreuse ou commis d'unité, on prend tout d'abord en considération les personnes salariées permanentes à temps partiel de l'unité en fonction de leur ancienneté. Si le poste temporaire à temps plein n'est pas pourvu par une personne salariée à temps partiel de l'unité, on prend alors en considération les personnes salariées permanentes à temps partiel occupant un poste dans d'autres unités avant de considérer les personnes salariées occasionnelles.

Signé à Ottawa ce _____, 2025.

POUR L'HÔPITAL

POUR LE SYNDICAT

LETTRE D'ENTENTE
entre
SANTÉ BRUYÈRE
(ci-après appelé « l'Hôpital »)
et
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
section locale 4540
(ci-après appelé « le Syndicat »)

**DÉCENTRALISATION DU PERSONNEL INFIRMIER
AUXILIAIRE AUTORISÉ (IAA) OCCASIONNEL**

1. L'ensemble des IAA occasionnelles et occasionnels embauchés à la date de mise en vigueur ou après sont affectés à l'une des unités suivantes : un étage donné de l'Santé Bruyère Hôpital Saint-Vincent, un programme donné de l'Santé Bruyère Hôpital Élisabeth-Bruyère ou la Santé Bruyère Soins de longue durée Élisabeth-Bruyère. Ces affectations sont déterminées par l'Hôpital.
2. Les IAA occasionnelles ou occasionnels embauchés avant la date de mise en vigueur peuvent choisir l'étage, le programme, la Santé Bruyère Soins de longue durée Élisabeth-Bruyère auquel elles ou ils sont affectés en fonction de leur ancienneté et de la limite de personnel établie par étage, programme, Santé Bruyère Soins de longue durée Élisabeth-Bruyère. Ces affectations sont mises en œuvre à la date fixée par l'Hôpital.
3. L'affectation de chaque IAA occasionnel ou occasionnelle à un étage, à un programme ou à la Santé Bruyère Soins de longue durée Élisabeth-Bruyère est pertinente pour les besoins de la convention, y compris, mais sans s'y limiter, pour la distribution des quarts de travail comme le prévoit l'article 10.04, la mobilisation partielle ou simple comme le prévoit l'article 10.07 et les postes temporaires comme le prévoit l'article 14.01 c).
4. Les modifications aux articles 10.04, 10.07 et 14.01 c) énoncés ci-dessous entrent en vigueur à la date déterminée par l'Hôpital, et sont modifiés dans la convention collective pour ce qui est des IAA occasionnelles et occasionnels.

Signé à Ottawa ce _____, 2025.

POUR L'HÔPITAL

POUR LE SYNDICAT

LETTRE D'ENTENTE

entre
SANTÉ BRUYÈRE
(ci-après appelé « l'Hôpital »)
et
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, section locale 4540
(ci-après appelé « Le syndicat »)

MISE EN ŒUVRE DES QUARTS DE 12 HEURES ET PRINCIPES S'Y RATTACHANT

Pour renforcer les capacités, l'Hôpital mène une initiative d'amélioration des horaires fondée sur les commentaires et l'intérêt des personnes salariées et les besoins opérationnels, ce qui a amené les parties à définir les principes s'appliquant aux quarts de travail de 12 heures (ci-après appelés « quarts prolongés ») et des horaires de rotation des quarts prolongés, y compris un horaire de rotation 2 jours/2 nuits (2J/2N). Les parties souhaitent également convenir des modalités de mise en œuvre de ces horaires de rotation (ci-après appelés « rotations optimisées ») dans toutes les unités de l' Santé Bruyère Hôpital Élisabeth-Bruyère, de l'Hôpital Saint-Vincent et de la Santé Bruyère Soins de longue durée Élisabeth-Bruyère.

Les horaires de rotation optimisés sont conformes aux dispositions de la convention collective, sauf dans les cas où elles sont modifiées dans la présente lettre d'entente.

Avant la mise en œuvre d'un horaire de rotation optimisé dans une unité donnée, dans le cadre de l'initiative actuelle d'amélioration des horaires, les parties adhèrent aux conditions de mise en œuvre énoncées ci-dessous. La rotation optimisée est mise en œuvre à titre expérimental, comme convenu ci-après.

Les parties conviennent donc de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante du protocole d'accord.

Mise en œuvre d'horaires de rotation optimisés et période d'essai :

1. Les horaires de rotation optimisés proposés sont communiqués au Syndicat avant que l'Hôpital ne procède aux étapes décrites aux points 2 et 3 ci-dessous.
2. Au moins quatre (4) semaines avant la mise en œuvre d'un nouvel horaire de travail prolongé, l'Hôpital affichera la rotation proposée, dans son intégralité (y compris les rotations de 8 heures), à un endroit qui est le plus susceptible d'être porté à l'attention des employés concernés afin qu'ils puissent évaluer individuellement l'incidence de l'horaire
3. L'Hôpital tiendra une période de consultation avec les employés pour discuter des changements potentiels aux stages avant l'étape 4. ci-dessous est initialisé.
4. Par ordre d'ancienneté, chaque personne salariée qui occupe un poste permanent à temps plein et un poste permanent à temps partiel au sein de l'unité concernée a l'une ou l'autre des possibilités suivantes :
 - a) choisir une plage horaire, par ordre d'ancienneté, correspondant à son ETP actuel dans la rotation optimisée;
 - b) maintenir le statu quo en ce qui concerne son poste actuel (par exemple, temps plein de jour/soir).

5. Les parties conviennent qu'une fois le point 2 à 4 effectué, les postes à temps plein qui restent sont offerts aux personnes salariées permanentes à temps partiel de l'unité concernée, par ordre d'ancienneté.
6. Tous les postes qui demeurent vacants à la fin de l'exercice prévu aux points 4 et 5 ci-dessus sont affichés conformément à l'article 14.01 de la convention collective.
7. Les rotations optimisées font l'objet d'une période d'essai de vingt-quatre (24) semaines à compter du premier jour de mise en œuvre de ladite rotation optimisée. Au moins quatre (4) semaines avant la fin de la période d'essai, chaque personne salariée permanente à temps plein et à temps partiel touchée par une rotation de quart prolongé indique, lors d'un scrutin secret, si elle souhaite que cette rotation devienne permanente. La rotation optimisée est adoptée de façon permanente à condition que quatre-vingts pour cent (80 %) ou plus des personnes salariées permanentes à temps plein et à temps partiel concernées votent par écrit (y compris par voie électronique) en faveur de la rotation optimisée.

Principes des quarts de travail prolongés

Les conditions suivantes s'appliquent aux quarts de travail prolongés :

1. Les quarts prolongés de jour commencent à 7 h 30 et se terminent à 19 h 30 et les quarts prolongés de nuit commencent à 19 h 30 et se terminent à 7 h 30.
2. Comme le prévoit la disposition 10.03 b) de la convention collective (Périodes de repos et de repas), la personne salariée dont le quart de travail est de onze heures et quart (11,25) a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes rémunérées et à une (1) période de repas non rémunérée de quarante-cinq (45) minutes.
3. La personne salariée qui occupe un poste visé par les quarts prolongés peut, comme le prévoit l'article 10.06 de la convention collective (Échange de quarts de travail), échanger des quarts avec une autre personne salariée occupant un poste visé par les quarts prolongés.
4. Les primes de quart sont payées conformément aux dispositions 10.10 a) et b) de la présente convention. Pour plus de clarté, aucune prime de quart n'est versée pour le quart de jour prolongé. La prime de quart de nuit est payée pour toutes les heures travaillées au cours d'un quart de nuit prolongé. La prime de fin de semaine est payée conformément à la disposition 10.10 c).
5. Nonobstant la disposition 10.11 a) de la convention collective (Paiement des heures supplémentaires), dans le cas des quarts de travail prolongés, le paiement des heures supplémentaires au taux d'une fois et demie (1 ½) s'applique seulement si la personne salariée a été autorisée à effectuer plus de onze heures et quart (11,25) de travail dans une même journée. Comme le prévoit la disposition 10.11, nonobstant ce qui précède, aucun temps supplémentaire n'est payé pour les heures additionnelles travaillées durant une période de vingt-quatre (24) heures en raison d'un échange de quarts de travail.
6. Lorsque la rotation de quarts prolongés engendre des périodes de paie inégales, l'Hôpital ne procédera pas à l'équilibrage manuel des quarts de travail et cela n'entraînera pas nécessairement le paiement d'heures supplémentaires, nonobstant la référence aux 75 heures par période de paie indiquée à la disposition 10.11 a).

Principes s'appliquant aux horaires prévoyant des rotations 2 jours/2 nuits (2J/2N).

Les conditions suivantes s'appliquent aux horaires prévoyant des rotations 2J/2N :

1. En temps normal, un horaire de rotation de 2J/2N doit être établi par groupes de neuf (9) plages horaires/postes à temps plein, mais un tel horaire peut être établi pour des groupes de moins de neuf (9) plages horaires/postes à temps plein, à condition que cela n'ait pas de répercussions néfastes sur l'horaire.
2. Il est entendu que, si un poste de rotation 2J/2N devient vacant de façon permanente, la plage horaire doit, avant d'être affichée, être offerte, par ordre d'ancienneté, à une personne salariée régulière à temps plein de l'unité qui a la même classification. Si aucune personne salariée de l'unité accepte cette offre, le poste sera affiché conformément aux dispositions de la Convention collective.
3. Les rotations 2J/2N n'impliquent pas nécessairement que les personnes salariées ne soient pas mises à l'horaire une fin de semaine sur deux, nonobstant la disposition 10.02 b) de la convention collective, mais les personnes salariées ne sont pas mises à l'horaire plus de trois (3) fins de semaine consécutives. Il est entendu que la personne salariée qui travaille pendant une quatrième fin de semaine consécutive ou plus reçoit une majoration pour heures supplémentaires correspondant à une fois et demie ($1 \frac{1}{2}$) son taux horaire normal, sauf si ce quart est effectué en raison d'un échange de quart avec une autre personne salariée ou en raison de jours de congé demandés par la personne salariée.
4. Dans le cadre d'un horaire de rotation 2J/2N, les personnes salariées ne sont pas mises à l'horaire pour plus de quatre (4) quarts prolongés consécutifs.
Il est entendu que la personne salariée qui travaille pendant un cinquième quart consécutif ou plus reçoit une majoration pour heures supplémentaires correspondant à une fois et demie ($1 \frac{1}{2}$) son taux horaire normal, sauf si ce quart est effectué en raison d'un échange de quart avec une autre personne salariée ou en raison de jours de congé demandés par la personne salariée.
5. Les dix (10) jours fériés payés et les deux (2) congés mobiles prévus à l'article 12.01 de la convention collective sont intégrés à la rotation principale afin d'atteindre les 1950 heures ouvrant droit à pension au cours d'une année donnée (c'est-à-dire que les jours fériés payés sont comptabilisés dans les 1950 heures). Lesdits jours fériés payés représentent 7,5 heures payées. Les jours fériés payés ne modifient pas les jours de congé, mais permettent plutôt d'accumuler et d'équilibrer les heures de travail de la personne salariée et ne peuvent être déplacés pour accommoder des heures supplémentaires au cours de la même période de paie.
6. En plus des 90 heures de jours fériés payés (les 12 jours fériés et mobiles payés mentionnés au paragraphe 6 ci-dessus), quarante-cinq (45) heures supplémentaires, représentant quatre (4) quarts de travail prolongés, sont ajoutées à la rotation principale afin d'atteindre les 1950 heures ouvrant droit à pension au cours d'une année donnée. Ces quatre (4) quarts supplémentaires sont divisés en quatre (4) périodes par année (trois mois) et 50 % sont des quarts prolongés de jour. Dans le cas des quarts de travail prolongés de nuit ajoutés, une période d'au moins 48 heures doit précéder le prochain quart prolongé de jour. Les congés non payés ne sont pas pris en compte dans le calcul des heures additionnelles. Les personnes salariées qui souhaitent utiliser des heures accumulées ou des heures de congé annuel pour ces quarts supplémentaires sont autorisées à retirer 11,25 heures par quart de travail et ces demandes ne sont pas refusées sans motif valable.

7. Les personnes salariées temporairement affectées à une rotation 2J/2N et qui n'accumulent pas de jours fériés payés conformément à l'article 12.01 de la Convention collective sont mises à l'horaire pour 135 heures supplémentaires par année au moment de l'affectation afin d'atteindre les 1950 heures.

Les rotations optimisées peuvent contenir d'autres types d'horaires de rotation de quarts prolongés selon les préférences des personnes salariées concernées et les besoins opérationnels.

Signé à Ottawa ce _____, 2025.

POUR L'HÔPITAL

POUR LE SYNDICAT

LETTRE D'ENTENTE

entre
SANTÉ BRUYÈRE
(ci-après appelé « l'Hôpital »)
et
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, section locale 4540
(ci-après appelé « le Syndicat »)

ENGAGEMENT ENVERS L'ÉQUITÉ, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION

Les parties conviennent que les conditions de travail et les soins sont optimaux lorsque le milieu de travail reflète les communautés qu'elles servent et que les parties travaillent ensemble pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de l'Hôpital.

Les parties sont résolues à favoriser un milieu de travail où règnent l'équité, la diversité et l'inclusion et où chaque personne se sent valorisée. Les parties s'engagent à créer un lieu de travail qui intègre leurs différentes communautés, y compris, mais sans s'y limiter, les femmes; les personnes salariées racisées, handicapées, noires, autochtones et de couleur; ainsi que les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers ou en questionnement, intersexuelles, asexuelles ou agenres, bispirituelles et les innombrables autres façons positives dont les personnes salariées s'identifient (2ELGBTQI+).

Les parties reconnaissent l'importance des contributions de l'ensemble du personnel de l'Hôpital et que les actes discriminatoires et oppressifs peuvent avoir des répercussions délétères sur le personnel. Les parties s'engagent à instaurer un milieu de travail équitable et inclusif pour toutes les personnes.

Au moins une (1) personne représentant l'unité de négociation et une (1) personne pouvant la remplacer sont intégrées au comité existant de l'Hôpital.

Signé à Ottawa ce _____, 2025.

POUR L'HÔPITAL

POUR LE SYNDICAT

LETTRE D'ENTENTE

entre

SANTÉ BRUYÈRE
(ci-après appelé « l'Hôpital »)

et

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, section locale 4540
(ci-après appelé « le Syndicat »)

PROGRAMME DE GARANTIE POUR LES DIPLÔMÉS EN SCIENCES INFIRMIÈRES

1. L'Hôpital peut offrir des postes surnuméraires aux infirmières et infirmiers nouvellement diplômés ou formés à l'étranger, conformément aux Lignes directrices pour la participation au Programme de garantie des diplômés en soins infirmiers 2023-24 du gouvernement. Si ces lignes directrices sont modifiées d'une manière qui a une incidence directe sur les modalités de la présente lettre d'entente, les parties se réuniront pour renégocier la présente lettre d'entente.
2. Seul un nombre limité de postes sera créé dans la mesure où le financement gouvernemental pour les postes surnuméraires sera créé.
3. Les infirmières nouvellement diplômées sont définies comme les infirmières qui ont obtenu un diplôme d'un programme de sciences infirmières ou d'un programme de recyclage au cours de la dernière année. Les infirmières et infirmiers formés à l'étranger sont définis comme les infirmières qui ont reçu leur formation infirmière de base dans un pays autre que le Canada.
4. L'Hôpital consultera le syndicat au sujet des postes surnuméraires conformément aux lignes directrices du Programme de garantie des diplômés en soins infirmiers 2023-2024.
5. La prime de supervision des étudiants applicable (article 19.07) s'appliquera.
6. Ces postes surnuméraires ne seront pas assujettis à des affichages internes conformément à l'article 14.01.
7. Ces infirmières et infirmiers seront à temps plein et couverts par la convention collective, mais ne seront pas admissibles ou inclus dans la répartition des quarts de travail supplémentaires ou des heures supplémentaires envisagés aux articles 10.04 et 10.16 de la convention collective.
8. La durée de ces nominations surnuméraires sera pour la période de financement ou toute autre période convenue par les parties, à condition que cette période ne soit pas inférieure à douze (12) semaines.
9. Ces infirmières peuvent poser leur candidature à des postes affichés pendant la nomination surnuméraire, mais ne peuvent pas être mutées à un poste permanent avant la fin de la nomination surnuméraire.

10. Aux fins de l'affichage d'un emploi, les infirmières surnuméraires seront réputées n'avoir aucune ancienneté au sein de l'unité de négociation. S'il est le candidat retenu à un concours, il recevra alors des crédits de service et d'ancienneté égaux à toutes les heures travaillées dans son poste surnuméraire.
11. Si l'infirmière n'a pas réussi à occuper un poste permanent à la fin de la nomination surnuméraire, elle sera reclassée comme occasionnelle, et cela ne sera pas considéré comme une mise à pied.
12. Il incombe à l'Hôpital de démontrer que ces postes sont surnuméraires

Signé à Ottawa ce _____, 2025.

POUR L'HÔPITAL

POUR LE SYNDICAT

ANNEXE « A »

SCFP 4540 - Échelles salariales et catégories d'emplois / Horaire

CATÉGORIE		1-avr-23 (3,5 %)	18-sept- 23 (2,00\$)	1-avr-24 2,00\$ - 3,00\$	1-avr-24 (3,0 %)	27-mars- 25 0,50 \$	1-avr-25 (3,0 %)	1-avr-25 0.86\$- 3.20\$	1-avr-25 0.25\$	1-avr-25 (3,0 %)	1-mars- 26 0.25\$- 0.50\$
Cuisinier ou cuisinière	Initial	\$29.437			\$30.320					\$31.230	
	1re augm.	\$29.827			\$30.722					\$31.644	
	2e augm.	\$30.219			\$31.126					\$32.060	
	3e augm.	\$30.608			\$31.526					\$32.472	
Aide-cuisinière/cuisinier	Initial	\$24.709			\$25.450					\$26.214	
	1re augm.	\$25.088			\$25.841					\$26.616	
	2e augm.	\$25.491			\$26.256					\$27.044	
	3e augm.	\$25.893			\$26.670					\$27.470	
Porteuse ou porteur	Initial	\$23.578			\$24.285				\$24.535	\$25.271	\$25.771
	1re augm.	\$23.979			\$24.698				\$24.948	\$25.696	\$26.196
	2e augm.	\$24.371			\$25.102				\$25.352	\$26.113	\$26.613
	3e augm.	\$24.760			\$25.503				\$25.753	\$26.526	\$27.026
Préposé·e à la boutique	Initial	\$24.330			\$25.060					\$25.812	
	1re augm.	\$24.741			\$25.483					\$26.247	
	2e augm.	\$25.146			\$25.900					\$26.677	
	3e augm.	\$25.548			\$26.314					\$27.103	
Préposé·e aux Services alimentaires	Initial	\$24.330			\$25.060	\$25.560				\$26.327	
	1re augm.	\$24.741			\$25.483	\$25.983				\$26.762	
	2e augm.	\$25.146			\$25.900	\$26.400				\$27.192	
	3e augm.	\$25.548			\$26.314	\$26.814				\$27.618	
Préposé·e à l'entretien	Initial	\$24.430			\$25.163	\$25.663				\$26.433	
	1re augm.	\$24.846			\$25.591	\$26.091				\$26.874	
	2e augm.	\$25.251			\$26.009	\$26.509				\$27.304	
	3e augm.	\$25.656			\$26.426	\$26.926				\$27.734	
Commis à la réception	Initial	\$26.673			\$27.473					\$28.297	
	1re augm.	\$27.053			\$27.865					\$28.701	
	2e augm.	\$27.454			\$28.278					\$29.126	
	3e augm.	\$27.853			\$28.689					\$29.550	

CATÉGORIE		1-avr-23 (3,5 %)	18-sept- 23 (2,00\$)	1-avr-24 2,00\$ - 3,00\$	1-avr-24 (3,0 %)	27-mars- 25 0,50 \$	1-avr-25 (3,0 %)	1-avr-25 0,86\$- 3,20\$	1-avr-25 0.25\$ 0.25\$	1-avr-25 (3,0 %)	1-mars- 26 0.25\$- 0.50\$
Infirmière auxiliaire autorisée ou infirmier auxiliaire autorisé	Initial	\$32.560	\$34.702		\$35.743				\$35.993	\$37.073	\$37.323
	1re augm.	\$32.891	\$35.118		\$36.172				\$36.422	\$37.515	\$37.765
	2e augm.	\$33.391	\$35.539		\$36.605				\$36.855	\$37.961	\$38.211
	3e augm.	\$33.799	\$35.965		\$37.044				\$37.294	\$38.413	\$38.663
Préposé·e aux soins personnels occuper un poste à Soins à l'hôpital	Initial	\$26.986		\$26.986	\$27.796					\$28.630	
	1re augm.	\$27.377		\$27.377	\$28.198					\$29.044	
	2e augm.	\$27.768		\$27.768	\$28.601					\$29.459	
	3e augm.	\$28.170		\$28.170	\$29.015					\$29.885	
Préposé·e aux soins personnels occuper un poste à soins à longue durée santé Bruyère	Initial	\$27.986		\$27.986	\$28.826					\$29.691	
	1re augm.	\$28.377		\$28.377	\$29.228					\$30.105	
	2e augm.	\$28.768		\$28.768	\$29.631					\$30.520	
	3e augm.	\$29.170		\$29.170	\$30.045					\$30.946	
Commis d'étage	Initial	\$28.080			\$28.922					\$29.790	
	1re augm.	\$29.066			\$29.938					\$30.836	
	2e augm.	\$30.084			\$30.987					\$31.917	
	3e augm.	\$31.152			\$32.087					\$33.050	
	4e augm.	\$32.254			\$33.222					\$34.219	
Préposé·e aux repas	Initial	\$23.904		\$25.904	\$26.681					\$27.481	
Peintre	Initial	\$29.437			\$30.320		\$31.230	\$34.430			
	1re augm.	\$29.827			\$30.722		\$31.644	\$34.844			
	2e augm.	\$30.219			\$31.126		\$32.060	\$35.260			
	3e augm.	\$30.608			\$31.526		\$32.472	\$35.672			
Charpentier principal ou charpentière principale	Initial	\$34.900			\$35.947		\$37.025	\$40.225			
	1re augm.	\$35.351			\$36.412		\$37.504	\$40.704			
	2e augm.	\$35.789			\$36.863		\$37.969	\$41.169			
	3e augm.	\$36.226			\$37.313		\$38.432	\$41.632			
Charpentière ou charpentier	Initial	\$31.111			\$32.044		\$33.005	\$36.205			
	1re augm.	\$31.514			\$32.459		\$33.433	\$36.633			
	2e augm.	\$31.905			\$32.862		\$33.848	\$37.048			
	3e augm.	\$32.294			\$33.263		\$34.261	\$37.461			

CATÉGORIE		1-avr-23 (3,5 %)	18-sept- 23 (2,00\$)	1-avr-24 2,00\$ - 3,00\$	1-avr-24 (3,0 %)	27-mars- 25 0,50 \$	1-avr-25 (3,0 %)	1-avr-25 0,86\$- 3,20\$	1-avr-25 0,25\$-	1-avr-25 (3,0 %)	1-mars- 26 0,25\$- 0,50\$
Aide-charpentier/ charpentière	Initial	\$26.107			\$26.890		\$27.697	\$30.897			
	1re augm.	\$26.499			\$27.294		\$28.113	\$31.313			
	2e augm.	\$26.900			\$27.707		\$28.538	\$31.738			
	3e augm.	\$27.277			\$28.095		\$28.938	\$32.138			
Plombière ou plombier	Initial	\$33.075			\$34.067		\$35.089	\$38.289			
	1re augm.	\$33.476			\$34.480		\$35.514	\$38.714			
	2e augm.	\$33.865			\$34.881		\$35.927	\$39.127			
	3e augm.	\$34.257			\$35.285		\$36.344	\$39.544			
Plombière principale ou plombier principal Électricien principal ou électricienne principale	Initial	\$37.360			\$38.481		\$39.635	\$42.835			
	1re augm.	\$37.701			\$38.832		\$39.997	\$43.197			
	2e augm.	\$38.039			\$39.180		\$40.355	\$43.555			
	3e augm.	\$38.431			\$39.584		\$40.772	\$43.972			
Électricien ou électricienne	Initial	\$33.075			\$34.067		\$35.089	\$38.289			
	1re augm.	\$33.476			\$34.480		\$35.514	\$38.714			
	2e augm.	\$33.865			\$34.881		\$35.927	\$39.127			
	3e augm.	\$34.257			\$35.285		\$36.344	\$39.544			
Technicien·ne principal·e en entretien préventif	Initial	\$37.360			\$38.481		\$39.635	\$40.225			
	1re augm.	\$37.701			\$38.832		\$39.997	\$40.704			
	2e augm.	\$38.039			\$39.180		\$40.355	\$41.169			
	3e augm.	\$38.431			\$39.584		\$40.772	\$41.632			
Technicien·ne en entretien préventif	Initial	\$31.111			\$32.044		\$33.005	\$36.205			
	1re augm.	\$31.514			\$32.459		\$33.433	\$36.633			
	2e augm.	\$31.905			\$32.862		\$33.848	\$37.048			
	3e augm.	\$32.294			\$33.263		\$34.261	\$37.461			
Aide-technicien·ne en entretien préventif	Initial	\$27.793			\$28.627		\$29.486	\$32.686			
	1re augm.	\$28.183			\$29.028		\$29.899	\$33.099			
	2e augm.	\$28.574			\$29.431		\$30.314	\$33.514			
	3e augm.	\$28.963			\$29.832		\$30.727	\$33.927			
Technicien·ne en fauteuils roulants	Initial	\$26.107			\$26.890		\$27.697	\$30.897			
	1re augm.	\$26.499			\$27.294		\$28.113	\$31.313			
	2e augm.	\$26.900			\$27.707		\$28.538	\$31.738			
	3e augm.	\$27.277			\$28.095		\$28.938	\$32.138			

CATÉGORIE		1-avr-23 (3,5 %)	18-sept- 23 (2,00\$)	1-avr-24 2,00\$ - 3,00\$	1-avr-24 (3,0 %)	27-mars- 25 0,50 \$	1-avr-25 (3,0 %)	1-avr-25 0,86\$- 3,20\$	1-avr-25 0,25\$	1-avr-25 (3,0 %)	1-mars- 26 0,25\$- 0,50\$
Technicien·ne principal·e en fauteuils roulants	Initial	\$28.034			\$28.875		\$29.741	\$32.941			
	1re augm.	\$28.426			\$29.279		\$30.157	\$33.357			
	2e augm.	\$28.825			\$29.690		\$30.581	\$33.781			
	3e augm.	\$29.199			\$30.075		\$30.977	\$34.177			
Adjoint·e en réadaptation	Initial	\$30.127			\$31.031				\$31.281	\$32.219	\$32.719
	1re augm.	\$30.428			\$31.341				\$31.591	\$32.539	\$33.039
	2e augm.	\$30.810			\$31.734				\$31.984	\$32.944	\$33.444
	3e augm.	\$31.248			\$32.185				\$32.435	\$33.408	\$33.908
Préposé·e à l'APD	Initial	\$24.029			\$24.750					\$25.493	
	1re augm.	\$24.326			\$25.056					\$25.808	
	2e augm.	\$24.748			\$25.490					\$26.255	
	3e augm.	\$25.511			\$26.276					\$27.064	
Technicien·ne en stérilisation	Initial	\$26.210			\$26.996					\$27.806	
	1re augm.	\$26.532			\$27.328					\$28.148	
	2e augm.	\$26.995			\$27.805					\$28.639	
	3e augm.	\$27.826			\$28.661					\$29.521	
Technicien·ne en ponction	Initial	\$28.300			\$29.149					\$30.023	
	1re augm.	\$28.582			\$29.439					\$30.322	
	2e augm.	\$28.942			\$29.810					\$30.704	
	3e augm.	\$29.353			\$30.234					\$31.141	
Travailleuse ou travailleur de soutien général	Initial	\$26.673			\$27.473		\$28.297	\$31.497			
	1re augm.	\$27.053			\$27.865		\$28.701	\$31.901			
	2e augm.	\$27.454			\$28.278		\$29.126	\$32.326			
	3e augm.	\$27.853			\$28.689		\$29.550	\$32.750			
Préposé·e principal·e à l'APD	Initial	\$25.655			\$26.425					\$27.218	
	1re augm.	\$25.991			\$26.771					\$27.574	
	2e augm.	\$26.424			\$27.217					\$28.034	
	3e augm.	\$27.137			\$27.951					\$28.790	
Dépisteur ou dépisteuse	Initial	\$22.870			\$23.556					\$24.263	
Travailleuse ou travailleur de soutien à l'unité	Initial	\$22.870			\$23.556					\$24.263	

ANNEXE « B »

FORMULAIRE DE PLAINE DES INFIRMIERS ET INFIRMIÈRES AUXILIAIRES AUTORISÉES (IAA) RELATIVE À LA CHARGE DE TRAVAIL

Les IAA doivent remplir toutes les SECTION 1 à 6 de ce formulaire avant de le soumettre au ou à la chef des Soins infirmiers.

SECTION 1 : RENSEIGNEMENTS

Nom(s) de la personne salariée ou des personnes salariées :	
Employeur :	Unité/programme :
Date de l'évènement :	Heure : <input type="checkbox"/> Quart de 7,5 h <input type="checkbox"/> Quart de 11,25 h
Nom du/de la superviseur·e :	Date/heure de soumission :

SECTION 2 : DÉTAILS DE L'ÉVÈNEMENT

Fournir une description sommaire de l'évènement.

Cochez une seule case : S'agit-il d'un incident isolé? S'agit-il d'un problème récurrent?

SECTION 3 : PREMIÈRE TENTATIVE DE RÉSOLUTION

Au moment où le problème concernant la charge de travail est survenu, en avez-vous discuté au sein de l'unité/du secteur/du programme?

- Oui Quelle a été l'issue de la discussion et quelles solutions ont été trouvées?

Non Pourquoi pas?

À défaut de trouver une solution au moment de l'évènement, avez-vous demandé l'aide d'une personne que l'employeur a désignée comme responsable pour le règlement rapide des problèmes de charge de travail?

- Oui Quelle a été l'issue de la discussion et quelles solutions ont été trouvées?

- Non Pourquoi pas? _____

Avez-vous discuté du problème avec votre superviseur·e immédiat·e (le/la responsable de l'unité ou son/sa représentant·e) dans les 48 heures qui ont suivi l'évènement?

- Oui Quelle a été l'issue de la discussion et quelles solutions ont été trouvées?

- Non Pourquoi pas? _____

SECTION 4 : CONDITIONS DE TRAVAIL/FACTEURS CONTRIBUTIFS

Afin de résoudre efficacement les problèmes liés à la charge de travail, veuillez fournir des renseignements détaillés sur les conditions de travail **au moment de l'évènement** en fournissant les précisions suivantes :

Nombre d'employé·es prévus

IAA

IA _____

Nombre d'employé·es qui étaient au travail

IAA _____

IA _____

Y avait-il du personnel d'agence? Oui Combien? _____ Non

Est-ce que des IAA ont effectué des heures supplémentaires? Oui Combien? _____ Non

S'il y avait un manque de personnel au moment de l'évènement (y compris du personnel de soutien), veuillez cocher une ou plusieurs des réponses suivantes :

Absence/congé d'urgence Congé(s) de maladie Emplois vacants

Veuillez cocher le ou les facteurs qui, selon vous, ont contribué au problème de charge de travail :

Changement dans l'acuité des besoins de la patientèle. Veuillez préciser : _____

Nombre de lits. Veuillez préciser : _____

Nombre d'admissions. Veuillez préciser : _____

Nombre de congés. Veuillez préciser : _____

Autres. Veuillez préciser et décrire. _____

SECTION 5 : SOLUTIONS RECOMMANDÉES PAR L'IAA

Veuillez cocher un ou tous les aspects qui, selon vous, devraient être corrigés afin d'éviter la survenue d'évènements similaires :

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Perfectionnement professionnel | <input type="checkbox"/> Orientation |
| <input type="checkbox"/> Revoir le ratio personnel infirmier/patients | <input type="checkbox"/> Revoir les politiques/procédures |
| <input type="checkbox"/> Groupe occasionnel volant | <input type="checkbox"/> Ajuster le personnel de soutien |
| <input type="checkbox"/> Ajuster le personnel IAA | <input type="checkbox"/> Équipement |
| <input type="checkbox"/> Remplacer le personnel qui se porte malade, qui est en congé annuel ou en congé payé ou qui est absent pour toute autre raison. | |

Veuillez apporter des précisions pour chaque case que vous avez cochée ci-dessus : _____

Autres solutions : _____

SECTION 6 : SIGNATURES DE L'EMPLOYÉ·E/DES EMPLOYÉ·ES

Signature _____ Nº de téléphone _____

Signature _____ Nº de téléphone _____

Signature _____ Nº de téléphone _____

Date de soumission : _____

SECTION 7 : COMMENTAIRES DE LA DIRECTION

Procéder conformément aux alinéas 24.11 b) à d)

Étape 1 *La ou les personnes salariées ont discuté du problème avec leur superviseure immédiate ou superviseur immédiat dans les 48 heures qui ont suivi l'évènement.*

Étape 2 *La superviseure ou le superviseur doit donner une réponse dans les cinq (5) jours ouvrables.*

Étape 3 *Si la réponse du superviseur ou de la superviseure n'est pas satisfaisante, la personne salariée ou le groupe de personnes salariées peut, dans un délai de quarante-huit (48) heures, soumettre un formulaire de plainte relative à la charge de travail au ou à la chef des Soins infirmiers, en adressant une copie au Syndicat. Une réunion avec le ou la chef des Soins infirmiers aura lieu dans les 30 jours. Une représentante ou un représentant du Syndicat peut assister à cette réunion.*

Étape 4 *Le ou la chef des Soins infirmiers doit donner une réponse dans les quinze (15) jours. Une copie de la réponse sera envoyée au Syndicat, le cas échéant.*

Étape 5 *Si la réponse du ou de la chef des Soins infirmiers n'est pas satisfaisante, la personne salariée ou le groupe de personnes salariées peut, dans un délai de quarante-huit (48) heures, demander une réunion avec le ou la PDG (ou la personne qui le ou la représente). Cette réunion doit avoir lieu dans les 30 jours. Une représentante ou un représentant du Syndicat peut assister à cette réunion.*

Étape 6 *Le ou la PDG (ou son représentant ou sa représentante) doit donner une réponse écrite dans les quinze (15) jours. Une copie de la réponse sera envoyée au Syndicat, le cas échéant.*

*Ce formulaire peut être envoyé par courriel.

FORMULAIRE DE PLAINE DU PERSONNEL AUTRE QUE LES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS AUXILIAIRES AUTORISÉS (IAA) RELATIVE À LA CHARGE DE TRAVAIL

REMARQUE : Avant de soumettre le formulaire aux fins d'examen, il faut en remplir toutes les sections.

Les parties conviennent que l'on peut améliorer les soins à la patientèle si l'on règle, de manière efficace et opportune, les problèmes liés à la pratique professionnelle, au niveau d'intensité des soins ainsi qu'aux Charge de travail et au personnel fluctuants.

SECTION 1 : RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Nom(s) de la/des personnes salariées (en lettres moulées)

Unité/secteur/programme _____
:

Site/emplacement : _____

Date de l'évènement : _____

Heure de l'évènement : _____

Durée du quart : 7,5 h 11,25 h Autre _____

Nom du/de la gestionnaire/superviseur·e : _____ Heure de déclaration : _____

Date de soumission du formulaire à l'employeur : _____

SECTION 2 : CONDITIONS DE TRAVAIL

Afin de résoudre efficacement les problèmes liés à la charge de travail, veuillez fournir des renseignements détaillés sur les conditions de travail au moment de l'évènement en fournissant les précisions suivantes :

Type de travail exécuté (veuillez le décrire)

Nombre de personnes salariées en service _____

Nombre habituel de personnes salariées en service _____

S'il y avait un manque de personnel au moment de l'évènement, veuillez en expliquer les raisons en détail :

SECTION 3 : DÉTAILS DE L'ÉVÈNEMENT

Il s'agit d'un : évènement isolé problème récurrent

(cochez une seule case)

Je soussigné(e) pense/Nous soussigné(e)s pensons que le travail qui m'a/nous a été confié était excessif ou incompatible avec la qualité des soins à prodiguer aux patients, ce qui a, de plus, créé un environnement de travail dangereux pour les raisons suivantes (Décrivez brièvement le problème/le travail confié ci-dessous, en précisant ce qui s'est passé, en quoi ce travail était incompatible avec les soins de qualité pour les patients et comment il a engendré un environnement de travail dangereux, là où l'évènement a eu lieu) :

SECTION 4 : RÈGLEMENT

- a) Au moment où le problème de charge de travail survient, discutez-en au sein de l'unité/du secteur/du programme pour élaborer des stratégies qui répondent aux besoins de la patientèle en matière de soins. Décrivez en détail la manière dont la situation a été ou n'a pas été réglée :

- b) À défaut de trouver une solution au moment de l'évènement, demandez tout de suite l'aide de votre superviseur/gestionnaire qui est responsable du règlement rapide des problèmes de charge de travail. Détails de la discussion :

c) La situation, a-t-elle été réglée? Oui Non
Décrivez en détail la manière dont la situation a été ou n'a pas été réglée :

SECTION 5 : RECOMMANDATIONS

Pour corriger ce problème, je recommande/nous recommandons :

SECTION 6 : SIGNATURE(S) DE L'EMPLOYÉ/DES EMPLOYÉS

Signature : _____

Date : _____

No de téléphone : _____

Courriel : _____

Signature : _____

Date : _____

No de téléphone : _____

Courriel : _____

Signature : _____

Date : _____

No de téléphone : _____

Courriel : _____

Signature : _____

Date : _____

No de téléphone : _____

Courriel : _____

SECTION 7 : COMMENTAIRES DE LA DIRECTION

Le ou la gestionnaire (ou son/sa représentant·e) fournira une réponse écrite à la ou aux personnes en adressant une copie à la présidence de l'unité de négociation. Veuillez fournir toute information ou tout commentaire en réponse à ce rapport, y compris toute mesure entreprise pour remédier à la situation, le cas échéant :

Copy: Complainant(s), Department Head/Manager, Human Resources,
Copie du syndicat : plaignant·e ou plaignant·es, chef de département, directrice ou directeur, ressources humaines, syndicat