

Collective Agreement

BETWEEN



Bruyère Continuing Care

(For Saint-Vincent Hospital, Élisabeth Bruyère Hospital and Élisabeth Bruyère Residence)

AND

CUPE / *Canadian Union
of Public Employees*

Canadian Union of Public Employees Local 4540

Expiry: March 31, 2024

Table of Contents

ARTICLE 1 - PREAMBLE	6
1.01 Preamble	6
1.02 Gender Neutral Pronouns.....	6
1.03 No discrimination.....	6
1.04 Attendance management	6
ARTICLE 2 - DEFINITIONS	7
2.01 Employee	7
2.02 a) Full-time employee	7
2.03 Temporary employee.....	7
2.04 Day	7
2.05 Pay period.....	7
2.06 Working shifts	8
2.07 Pre-established working shift.....	8
2.08 Additional working shift.....	8
ARTICLE 3 - MANAGEMENT RIGHTS	8
ARTICLE 4 - NO STRIKE / LOCKOUT.....	8
ARTICLE 5 - UNION RECOGNITION	9
5.01 Scope of this Agreement	9
5.02 Union activity on premises	9
ARTICLE 6 - UNION MEMBERSHIP	9
6.01 Union dues	9
6.02 No private agreements	10
6.03 Orientation.....	10
6.04 Union business on premises.....	10
6.05 Bulletin boards.....	10
6.06 Hospital policies	10
6.07 Notification to the Union	11
ARTICLE 7 - UNION REPRESENTATION	11
7.01 Union representatives	11
7.02 Negotiating Committee	11
7.03 Joint Occupational Health and Safety Committee	12
7.04 Labour-Management Committee.....	12
7.05 Union representation.....	13
7.06 Grievance Committee.....	13
ARTICLE 8 GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURE	13
8.01 Definition of grievance	13
8.02 Intent of the Parties	13
8.03 Individual grievance	14
8.04 Policy grievance.....	14
8.05 Scheduling grievance.....	14
8.06 Group grievance	14
8.07 Discharge grievance.....	15
8.08 Effect of the Agreement	15
8.09 Voluntary mediation	15
8.10 Arbitration.....	15
8.11 Extension of time limits	16
ARTICLE 9 - DISCIPLINARY MEASURES	16
9.01 Sunset clause.....	16
ARTICLE 10 - HOURS OF WORK.....	16
10.01 Normal work week	16
10.02 Scheduling provisions	16
10.03 Rest and meal periods	17
10.04 Distribution of working shifts.....	18
10.05 Reporting time.....	18

10.06	Shift exchange	19
10.07	Mobilization protocol.....	19
10.08	Rotating schedules.....	19
10.09	Change in hours of work.....	19
10.10	Premium pay	19
10.11	Overtime pay	20
10.12	Time in lieu of overtime.....	20
10.13	Scheduling of the holiday period	20
10.14	Callback	21
10.15	Standby.....	21
10.16	Assignment of overtime.....	21
ARTICLE 11 - ANNUAL LEAVE.....		22
11.01	Accumulation of annual leave	22
11.02	Annual leave planning.....	23
11.03	Scheduling of annual leave	24
11.04	Sickness during vacation time.....	24
11.05	Summer relief work	24
11.06	25
11.07	Bereavement during vacation	25
11.08	Work during vacation	25
ARTICLE 12 - PAID STATUTORY HOLIDAYS		25
12.01	25
12.02	25
12.03	25
12.04	26
12.05	26
12.06	26
12.07	Payment for working overtime on a holiday	26
ARTICLE 13 - SENIORITY/SERVICE.....		26
13.01	Accumulation of seniority.....	26
13.02	Probationary period.....	26
13.03	Effect of absence	27
13.04	Seniority list	28
13.05	Seniority/service upon transfer.....	28
13.06	29
13.07	Transformation in health care	29
ARTICLE 14 - VACANT POSITIONS AND TRANSFERS		29
14.01	Posting process	29
14.02	Subsequent vacancies	30
14.03	Selection process	30
14.04	Determination of new salary	31
14.05	Trial period	31
14.06	Transfer and seniority outside the bargaining unit.....	31
14.07	Temporary transfer	31
14.08	Portability of service	32
ARTICLE 15 – LAYOFFS		32
15.01	Notice to the Union	32
15.02	Redeployment Committee	33
15.03	Notice to the employee(s)	34
15.04	Options	34
15.05	Recall procedure.....	35
15.06	Benefits on layoff.....	35
15.07	Retraining	35
15.08	Retirement allowance	36
15.09	Separation allowance	36
15.10	Voluntary exit option	37

ARTICLE 16 - PREGNANCY LEAVE	37
16.01	37
ARTICLE 17 - PARENTAL LEAVE	39
17.01	39
ARTICLE 18 - LEAVE OF ABSENCE	40
18.01 Education leave.....	40
18.02 Personal leave of absence.....	41
18.03 Jury and witness duty	41
18.04 Bereavement leave	42
18.05 Union leave - For Union representatives only	43
18.06 Pre-paid leave.....	43
18.07 Full-time position with the Union	45
18.08 Compassionate care leave.....	45
ARTICLE 19 - COMPENSATION	46
19.01 Job classification	46
19.02 Assignment of duties from another classification	46
19.03 Anniversary increases	47
19.04 Mistake on payroll.....	47
19.05 Pay stubs	47
19.06 Payment of severance.....	47
19.07 Student supervision premium	47
ARTICLE 20 - PERCENTAGE IN LIEU OF BENEFITS	48
20.01	48
20.02	48
20.03	48
ARTICLE 21 - HEALTH AND SAFETY	48
21.01 WSIB.....	48
21.02 Accommodation.....	48
21.03 Health and safety	48
21.04 Violence in the workplace.....	50
21.05 Influenza vaccination	51
21.06 Infectious diseases.....	51
ARTICLE 22 - SICK LEAVE	52
22.01 Entitlement to sick leave.....	54
22.02	54
22.03 Payment of unused sick leave credits.....	55
22.04 Supplemental to WSIB benefits.....	55
22.05 Payment pending determination of WSIB claims	55
ARTICLE 23 - INSURANCE AND BENEFITS	56
23.01 Insured benefits	56
23.02 Extended Health Care Plan	56
23.03 Dental Plan	56
23.04 Pension Plan	56
23.05 Life Insurance Plan	56
23.06 Copy of the master policies	56
23.07 Change of carrier	57
23.08 Benefits on retirement.....	57
ARTICLE 24 - GENERAL CONDITIONS	57
24.01 Employee's file.....	57
24.02 Copies of the Collective Agreement	57
24.03 Legal version.....	57
24.04 Locker rooms	57
24.05 Protective footwear	57
24.06 Uniforms	58
24.07 Specialty equipment.....	58
24.08 RPN utilization.....	58
24.09 Registered Practical Nurse professional development/Scope of practice	58
24.10 Workloads.....	59

24.11	Professional responsibility, patient care, workloads & staffing	59
24.12	Fiscal Advisory Committee.....	60
24.13	Technological change	60
ARTICLE 25 - WORK OF THE BARGAINING UNIT		61
25.01	Volunteers	61
25.02	Contracting out.....	61
ARTICLE 26 - LENGTH OF AGREEMENT		62
26.01	62
26.02	62
26.03	62
ARTICLE 27 - RETROACTIVITY		
27.01	62
LETTERS OF UNDERSTANDING.....		63
UNIT WEEKEND SCHEDULE		63
EXTENDED TOURS		66
TEMPORARY FULL-TIME PORTER/WARD CLERK VACANCIES		67
DECENTRALIZATION OF CASUAL REGISTERED PRACTICAL NURSES (RPNs)		68
IMPLEMENTATION AND PRINCIPLES OF 12-HOUR SHIFTS		69
COMMITMENT TO EQUITY, DIVERSITY AND INCLUSIVITY		72
Vacation Accrual System.....		73
APPENDIX "A"		
Salary Scales		74
APPENDIX "B"		79
REGISTERED PRACTICAL NURSE (RPN) WORKLOAD COMPLAINT FORM.....		79
NON-REGISTERED PRACTICAL NURSE (RPN) WORKLOAD COMPLAINT FORM		83

ARTICLE 1 - PREAMBLE

- 1.01** The general purpose of this Agreement is to establish and maintain Collective Bargaining relations between the Hospital and the employees covered by this Agreement; to provide for ongoing means of communication between the Union and the Hospital and the prompt disposition of grievances and the final settlement of disputes and to establish and maintain mutually satisfactory wages, hours of work and other conditions of employment in accordance with the provisions of this Agreement.

It is recognized that the employees wish to work efficiently together with the Hospital to secure the best possible care and health protection for patients and residents.

1.02 Gender-neutral pronouns

In this Agreement, the pronouns “they/them/theirs” are used to denote people of all genders, both single and plural.

1.03 No discrimination

The Parties agree that there will be no discrimination within the meaning of the Ontario Human Rights Code against any employee by the Union or the Hospital by reason of race, creed, colour, age, sex, marital status, nationality, ancestry or place of origin, language, family status, handicap, sexual orientation, gender identity or expression, personal appearance, mode of dress, physical attributes, political affiliation or activity, or place of residence. The Hospital and the Union agree that there will be no discrimination, interference, intimidation, restraint or coercion exercised or practiced by either of them, their representatives or members because of the employee’s membership or non-membership in a union or because of activity or lack of activity in the Union.

1.04 Attendance management

Effective October 31, 2016

Days of absence arising out of a medically established serious chronic condition, an ongoing course of treatment, a catastrophic event, absence for which Workplace Safety and Insurance Board (WSIB) benefits are payable, medically necessary surgical interventions or days where the employee is asymptomatic and is under a doctor's care from the commencement of symptoms for a confirmed communicable disease (and has provided medical substantiation of such symptoms) but is required to be absent under the Hospital or public health authority protocol, will not be counted for the purposes of being placed on, or progressing through, the steps of an attendance management program.

Leave covered under the *Employment Standards Act* and leave under Article 18 will not be counted for the purposes of being placed on, or progressing through, the steps of an attendance management program.

ARTICLE 2 - DEFINITIONS

2.01 Employee

Is defined as everyone employed by the Hospital and for whom CUPE Local 4540 is the recognized collective bargaining agent.

2.02 a) Full-time employee

A full-time employee is an employee who is regularly scheduled to work more than thirty (30) hours per week.

b) Regular part-time employee

Regular part-time employees shall be defined as those employees who are regularly scheduled to work thirty (30) hours or less per week and who make a commitment to the Hospital to be available for work on a pre-determined basis and in respect of whom there is a pre-determined schedule.

c) Casual

Any employee who is hired as a relief or on a replacement basis and is available to work upon request.

2.03 Temporary employee

Employees may be hired for a specific term not to exceed six (6) months, to replace an employee(s) who will be on an approved leave of absence, absence due to WSIB disability, sick leave, long-term disability or to perform a special non-recurring task (e.g. vacation). This term may be extended a further six (6) months on mutual agreement of the Union, employee and Hospital, or up to twelve (12) months by the Hospital on its own where the leave of the person being replaced extends that far. The period of employment of such persons will not exceed the absentee's leave. The release or discharge of such persons shall not be the subject of a grievance or arbitration.

This clause would not preclude such employees from using the job posting provision under the Collective Agreement and any successful applicant who has completed their probation period will be credited with the appropriate seniority.

The Hospital, in accordance with its existing practice, will notify the Union of any employees hired pursuant to this provision.

2.04 Day

Unless otherwise specified in the present, the expression "day" should be interpreted as a calendar day.

2.05 Pay period

For the purposes of interpretation and application of this Collective Agreement, a pay period is constituted as fourteen (14) consecutive days, which extends from the Sunday to the Saturday.

2.06 Working shifts

Means the days of the week during which the employee works seven and one-half (7.5) consecutive hours, exclusive of meal times or; the days of the week during which the employee works their regularly scheduled hours, exclusive of meal times.

2.07 Pre-established working shift

Is defined as a working shift that is scheduled to the employee at the time of schedule preparation.

2.08 Additional working shift

Is defined as an additional shift offered only after the schedule is posted, to the available employees in the manner prescribed at Subarticle 10.04, namely last-minute replacements and sick calls.

ARTICLE 3 - MANAGEMENT RIGHTS

The Union recognizes that the management of the Hospital and the direction of the workforce are fixed exclusively by the Hospital and shall remain solely with the Hospital except as specifically limited by a provision of this Agreement. The Union acknowledges that it is the exclusive function of the Hospital to:

- 3.1 maintain order, discipline and efficiency, and establish and enforce reasonable rules and regulations governing the conduct of its employees;
- 3.2 hire, discharge, classify, direct, transfer, lay off, promote, demote, assign, recall or discipline employees;
- 3.3 determine, in the interest of efficiency or operation and highest standard of service, job rating or classification, hours of work, work assignments, methods of doing the work and the working establishment for any service;
- 3.4 determine the number of personnel required, the services to be performed and the methods, procedures and equipment to be used in order to ensure efficiency of operations;
- 3.5 make, enforce and alter, from time to time, reasonable rules and regulations to be observed by the employees, provided that such rules and regulations shall not be inconsistent with the provisions of this Agreement. The Employer will inform the employees and the Union of any major changes in rules and regulations.

The Hospital recognizes that in exercising its rights, it will do so in a fair and equitable manner not inconsistent with the provisions of this Agreement.

ARTICLE 4 - NO STRIKE / LOCKOUT

The Union agrees there shall be no strikes and the Hospital agrees there shall be no lockouts so long as this Agreement continues to operate. The terms "lockout" or "strike" shall bear the meaning given to them in the *Ontario Labour Relations Act*.

ARTICLE 5 - UNION RECOGNITION

5.01 Scope of this Agreement

The Hospital recognizes the Union as the sole Collective Bargaining Agency for all its lay employees of Bruyère Continuing Care at the Élisabeth Bruyère Hospital and Élisabeth Bruyère Residence, in the City of Ottawa, save and except persons regularly employed for not more than twenty-four (24) hours a week, supervisors, persons with a rank equivalent to and superior to supervisors, professional medical staff, registered and graduate nurses, graduate and undergraduate pharmacists, dietitians, technical personnel, office and clerical staff, social workers, occupational therapists, physiotherapists, recreologists, speech pathologists, audiologists, psychologists, psychometrists, psoriasis therapy assistants, pharmacy technicians, occupational therapy technicians, chiropodists and persons covered by existing collective agreements; and all employees of Bruyère Continuing Care at the Élisabeth Bruyère Hospital and Élisabeth Bruyère Residence, in the City of Ottawa, regularly employed for not more than twenty-four (24) hours per week and students employed during the school vacation period, save and except professional medical staff, registered and graduate nurses, graduate and undergraduate pharmacists, dietitians, technical personnel, supervisors, persons with a rank equivalent to and superior to supervisors, office and clerical staff, social workers, occupational therapists, physiotherapists, recreologists, speech pathologists, audiologists, psychologists, psychometrists, psoriasis assistants, pharmacy technicians, occupational therapy technicians, chiropodists and persons covered by existing collective agreements; and all lay employees of Bruyère Continuing Care at the Saint-Vincent Hospital in the City of Ottawa, save and except the following: medical staff, chef cook, pharmacy, medical records, recreation and leisure and library personnel, administration, secretarial and clerical staff, supervisors and those with a rank equivalent to or superior to supervisors; telephone operators, information clerks, printing staff, security guards, summer relief, students, employees covered by the existing Collective Agreements.

5.02 Union activity on premises

The Union agrees that there shall be no solicitation for membership, no holding of meetings or any other Union activities transacted on the premises of the Hospital, except as may be specifically permitted by this Agreement or in writing by the Hospital.

Notwithstanding the above, the Union may request to use meeting rooms to meet with employees outside their hours of work. Such requests shall be submitted to Human Resources and shall not be unreasonably denied.

ARTICLE 6 - UNION MEMBERSHIP

6.01 Union dues

- a) The Hospital agrees to deduct bi-weekly from each employee's pay the amount certified by the Union as being the dues of the Union and to remit such dues to the Union before the 15th day of the following month. In remittance of such dues, the Hospital shall provide a list of the name of each employee, the employee number, the classification and the amount

of deductions made for each of them, and the total salaries paid for each pay period.

- b) Notice of any change in the official rate of Union dues and/or assessments will be provided in writing by the Union to the Human Resources Director or that person's designate at least one (1) month prior to the date that the new rate is to be implemented.
- c) The Union dues will be deducted beginning with the employee's first pay period.
- d) In consideration of the deducting and forwarding of Union dues by the Hospital, the Union agrees to indemnify and save harmless the Hospital against any claims or liabilities arising or resulting from the application of this article.

6.02 No private agreements

- a) No employee shall enter into a private agreement with the Hospital which conflicts with the terms of this Collective Agreement. However, this subarticle does not prevent the Union, the Hospital and the employee from reaching a mutually satisfactory agreement.
- b) No individual employee or group of employees shall undertake to represent the Union at meetings with the Hospital without proper authorization from the Union.

6.03 Orientation

As part of the orientation program, newly hired employees will have the opportunity to collectively meet with a representative of the Union in the employ of the Hospital for a period of fifteen (15) minutes to familiarize themselves with the Union representative and the Collective Agreement.

6.04 Union business on premises

Upon request, the Hospital agrees to provide a suitable office at both sites in order for the Union representatives to meet with employees outside of their working hours and to receive/return phone calls. The approval of this request is subject to the availability of the facilities.

6.05 Bulletin boards

The Hospital agrees to furnish two (2) enclosed notice boards at Saint-Vincent Hospital and at Élisabeth Bruyère Health Centre.

The Union representative may post on this board any notices of Union meetings, elections, results of elections and Union appointments. Information other than listed above may be posted by the Union representative twenty-four (24) hours after submission to the Vice-President of Human Resources or designate. Any information deemed inappropriate by the Vice-President of Human Resources or their designate will be removed.

6.06 Hospital policies

The Hospital shall provide the Union with a copy of any Human Resources policy that affects the working conditions of bargaining unit members upon its implementation.

6.07 Notification to the Union

- a) The Hospital will provide the Union with a list, monthly, of all hirings, layoffs, recalls and positions that have been permanently vacated within the bargaining unit where such information is available or becomes readily available through the Hospital's payroll system.
- b) The Hospital will provide the Union with the current mailing address, personal email address if available and phone number(s) it has on record for all members of the bargaining unit twice (2x) a year in electronic form.

ARTICLE 7 - UNION REPRESENTATION

7.01 Union representatives

- a) The Union agrees to furnish the Hospital with a list of the Union's Executive Committee members and Union representatives within ten (10) calendar days of their election. Any changes to such aforementioned list shall be indicated to the Hospital within ten (10) calendar days of such changes.
- b) Representatives of the Union may meet with Hospital authorities by appointment at a mutually agreeable time and place, without loss of earnings. It is agreed that the Union representatives have their regular duties and responsibilities to perform for the Hospital and shall not leave their regular duties without first obtaining permission from their immediate supervisor.
- c) Union representatives shall not receive/return phone calls or meet with employees for Union business during working hours. If a Union representative is required to enter an area within the Hospital, the Union representative shall report their presence to the supervisor in the area immediately before entering. Such permission shall not be unreasonably withheld.
- d) No more than 3% of the total number of bargaining unit employees shall be designated as Representatives or Stewards to represent the Union at any given time.

7.02 Negotiating Committee

Six (6) employees who are members of the Union are permitted to attend, five (5) without loss of pay, meetings with the Hospital's Negotiating Committee for any renewal of the Collective Agreement. The Hospital agrees to pay the aforementioned members for straight-time wages lost from their regularly scheduled hours spent in negotiations with the Hospital for a renewal agreement up to but not including arbitration. Nothing in this provision is intended to preclude the Union Negotiating Committee from having the assistance of any representatives of the Canadian Union of Public Employees when negotiating with the Hospital.

When the direct negotiations begin or end with ten (10) hours of a negotiating team member's scheduled shift, the Hospital will endeavour to provide a one (1) day leave of absence without pay, to provide a sufficient rest break if the employee so requests. Such requests shall not be unreasonably denied.

7.03 **Joint Occupational Health and Safety Committee**

It is a mutual interest of the Parties to promote health and safety in workplaces and to prevent and reduce the occurrence of workplace injuries and occupational diseases.

- a) Recognizing its responsibilities under the applicable legislation, the Hospital agrees to accept, as a member of its Occupational Health and Safety Committee, one (1) representative and alternate from the bargaining unit. Subject to the provisions of the *Occupational Health and Safety Act*, the Union representative will perform Committee-approved functions without loss of wages. Such appointment should be valid for the present period of the Collective Agreement.

Meetings shall be held every second month or more frequently at the call of the chair if required. The Committee shall maintain minutes of all meetings and make the same available for review.

Such Committee shall identify potential dangers and hazards, institute means of improving health and safety programs and recommend actions to be taken to improve conditions related to safety and health. The Parties agree to provide all necessary information to enable the Committee to fulfil its functions.

The Union endeavours to obtain the full cooperation of its membership in the observation of all safety rules and practices.

- b) **Certified member**

The Hospital accepts that one CUPE, Local 4540 member on the Joint Occupational Health and Safety Committee will be trained as a certified worker under the *Occupational Health and Safety Act*. Any cost associated with the training of a certified worker will be paid by the Hospital, or as may be prescribed pursuant to the *Occupational Health and Safety Act*.

- c) Where the Hospital identifies high-risk areas where employees are exposed to infectious or communicable diseases for which there are available protective medications, such medications shall be provided at no cost to the employee.

7.04 **Labour-Management Committee**

A Labour-Management Committee shall be established with four (4) representatives of the Hospital and four (4) representatives of the Union to discuss matters of mutual concern and interest. The Labour-Management Committee shall meet at least on a quarterly basis or as needed at a time and place mutually agreed upon.

Three (3) representatives attending such meetings during their regularly scheduled hours of work shall not lose regular earning as a result of such attendance.

It is agreed that the topic of a rehabilitation program for drug and alcohol abuse is an appropriate topic for the Labour-Management Committee.

It is also agreed that the topic of the utilization of full-time and part-time staff is an appropriate topic for the Labour-Management Committee. The Committee shall have access to work schedules and job postings upon request.

It is understood that joint meetings with other Labour-Management Committees in the Hospital may be scheduled concerning issues of mutual interest if satisfactory to all concerned.

7.05 Union representation

- a) At the time formal discipline is imposed, an employee shall have the right, upon request, to the presence of their Union representative. In the case of suspension or discharge, the Hospital shall notify the employee of this right in advance. In lieu of such notification to the employee, the Hospital will notify the Union in advance.
- b) At any stage of the grievance procedure, an employee shall have the right to the presence of their Union representative.
- c) At the time of a permanent termination, demotion or transfer for innocent absenteeism, the Hospital shall notify the employee in advance of their right to have the presence of their Union representative. In lieu of such notification to the employee, the Hospital will notify the Union in advance.

The Union shall be provided a copy of any written notice provided to an employee that the employee may be subject to termination, demotion, transfer or other adverse impact for innocent absenteeism.

7.06 Grievance Committee

The Hospital will recognize a Grievance Committee composed of not more than three (3) employees, without loss of wages or seniority, selected by the Union, who have completed the probationary period. A representative of the National Union may be present at any meeting of the Committee. The purpose of the Committee is to deal with grievances as set out in this Collective Agreement.

ARTICLE 8 GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURE

8.01 Definition of grievance

A grievance under this Agreement shall be defined as a difference or dispute between the Parties, which relates to the interpretation, application, administration or alleged violation of the Agreement.

To be acceptable under this Agreement, a grievance must be in writing, shall specify the article or articles allegedly violated, shall contain a statement of the alleged violation, shall indicate the relief sought and shall be signed and dated.

8.02 Intent of the Parties

It is the mutual desire of the Hospital and Union that all grievances be resolved as quickly as possible. It is further agreed that the designated grievance procedure, as hereinafter set forth, shall serve as the proper means to be utilized by the Parties for the prompt disposition, decision and final settlement of the grievance.

8.03 Individual grievance

Step I - Informal stage

It is understood that an employee has no grievance until they have first discussed it with the immediate supervisor or the supervisor's delegate within nine (9) calendar days of the occurrence of the incident which gave rise to the complaint or of becoming aware of the occurrence of the incident giving rise to the complaint in order to provide an opportunity for response and adjustment to the complaint.

Should no resolution to the complaint be forthcoming at this stage, the employee may submit a formal grievance to the next step in the procedure within nine (9) calendar days of the meeting with the immediate supervisor.

Step II - Written stage

The griever, through a Union representative, may submit the grievance to Labour Relations with a copy to the immediate supervisor, in writing, and the Union representative will receive a written reply within nine (9) calendar days. Should no satisfactory settlement be reached at this step, the griever may, within nine (9) calendar days of receipt of the written response at Step II, submit the grievance to Labour Relations.

Step III - Meeting stage

Upon receipt of the written grievance, Labour Relations will schedule a meeting within nine (9) calendar days to discuss the matter. Labour Relations shall reply in writing within nine (9) calendar days of the meeting.

8.04 Policy grievance

A grievance arising directly between the Hospital and the Union concerning the application, interpretation or alleged violation of the Agreement shall be originated at Step III within ten (10) calendar days following the circumstances giving rise to the grievance.

8.05 Scheduling grievance

Where a grievance results from the Distribution of Additional Working Shifts (Booking Protocol), the employee may submit a grievance in writing at Step II to the manager responsible for scheduling. The Manager's reply will include the supporting documentation. Should no resolution to the complaint be forthcoming at this stage, the employee may submit a formal grievance to Step III of the Grievance and Arbitration procedure.

8.06 Group grievance

- a) Where a number of employees have identical grievances and each employee would be entitled to grieve separately, the Union, on behalf of the employees collectively, may present a group grievance in writing, signed by each employee who is grieving. The group grievance is forwarded in writing to the appropriate manager within ten (10) calendar days of the suspected infraction by the Union representative. The Hospital will reply in writing within ten (10) calendar days of the receipt of the grievance.
- b) In the case that the reply is not satisfactory, Human Resources will schedule a meeting within ten (10) calendar days of the date of the reply in order to settle the grievance.

- c) The Employer has the right to grieve if it feels that an employee, group of employees or the Union had contravened the Collective Agreement. In such case, the inverse procedure will apply.

8.07 Discharge grievance

A claim by an employee who has completed their probationary period that they have been unjustly discharged shall lodge a grievance at Step III within seven (7) calendar days after the date of the discharge.

The release of a probationary employee shall not be subject to the grievance procedure unless the probationary employee is released for reasons which are arbitrary, discriminatory, in bad faith or for exercising a right under this Agreement.

8.08 Effect of the Agreement

All agreements reached under the grievance procedure between the representatives of the Hospital and the representatives of the Union will be final and binding upon the Hospital and the Union and the employees.

8.09 Voluntary mediation

The Parties agree that it is their intent to resolve grievances without recourse to arbitration, wherever possible. Therefore, notwithstanding Subarticle 8.10 below, the Parties may, upon mutual agreement, engage the services of a mediator in an effort to resolve the grievance. In such cases, there will be an extension of the time limits for the request for arbitration until the mediation meeting is held. The Parties will equally share the fees and expenses, if any, of the mediator.

8.10 Arbitration

Failing settlement under the foregoing procedure of any grievance between the Parties, either Party may request that the grievance be submitted to arbitration as hereinafter provided.

- a) No matter may be submitted to arbitration which has not been properly carried through all requisite steps of the Grievance Procedure.
- b) A person who has been involved in an attempt to negotiate or settle a grievance may not be appointed chairperson of the arbitration board.
- c) Each Party shall bear the expense of the nominee it appoints and the Parties shall jointly bear the expenses of the chairperson of the arbitration board.
- d) The arbitration board shall not be authorized to make any decision inconsistent with the provisions of this Agreement to alter, modify or amend any part of this Collective Agreement.
- e) The proceedings of the Arbitration Board will be expedited by the Parties hereto. Should the decision of the majority decision not be possible, then the decision of the chairpersons shall be final and binding.
- f) If both Parties agree, the matter will be submitted to a single arbitrator who shall be appointed in place of a board of arbitration.

8.11 Extension of time limits

All the time limits prescribed in this article are mandatory but may be extended by mutual agreement of the Parties in writing, otherwise a grievance will be deemed to be abandoned. Such extension shall not be unreasonably withheld.

ARTICLE 9 - DISCIPLINARY MEASURES

9.01 Sunset clause

Any letter of reprimand or other sanction will be removed from the record of the employee eighteen (18) months following the receipt of such letter, suspension or other sanction provided that the employee's record has been discipline-free for a period of twelve (12) months. All absences in excess of ten (10) calendar days will not count toward either of the above periods.

ARTICLE 10 - HOURS OF WORK

10.01 Normal work week

- a) For the purpose of interpretation and application of this Collective Agreement, a normal work week totals thirty-seven and one-half (37.5) working hours.

10.02 Scheduling provisions

- a) Work Schedules are prepared based on the operational needs of the Hospital and will be posted a minimum of two (2) weeks in advance, at a location where it is most likely to come to the attention of employees concerned.
- b) A full-time employee will be scheduled off at least four (4) days in any two (2) week period including at least one period of two (2) consecutive days off. The Hospital will schedule every second weekend off unless departmental operations do not require weekend work.
- c) For part-time, the Hospital will schedule every second weekend off unless employees make themselves available to work more weekends, or apply for and post into a position that requires them to work weekends, unless departmental operations do not require weekend work.
- d) Employees who report for any scheduled shift will be guaranteed at least four (4) hours of work, or if no work is available, will be paid at least four (4) hours except when work is not available due to conditions beyond the control of the Hospital. The reporting allowance outlined as herein shall not apply whenever an employee has received four (4) hours' prior notice not to report for work. Where no work is available, part-time employees scheduled to work less than four (4) hours per day will be paid the equivalent of the scheduled shift.
- e) All pre-established working shifts shall have fourteen (14) hours between shifts. Where such a minimum of fourteen (14) hours is not granted, the employee will be remunerated at a rate of time and one-half (1.5).

Where the Hospital changes a working shift, there shall be a minimum of fourteen (14) hours between shifts. Where such a minimum is not granted, the employee will be paid at a rate of time and one-half (1.5) for the number of hours below the fourteen (14) hours required between the two (2) shifts.

For additional working shifts, employees who are offered and agree to work a short change will do so at the regular rate of pay.

- f) It is agreed that no employee will be scheduled to work more than six (6) consecutive days. If, however, it is obligatory for the employee to work more than six (6) consecutive days, they will be remunerated at the rate of time and one-half (1.5) their normal rate for the hours worked in excess of six (6) days, unless the employee requests to work more than six (6) consecutive days.
- g) It is understood that no employee can be scheduled for more than seventy-five (75) hours per pay, including any working shifts, vacation days, sick days and/or any other kind of authorized leave.
- h) Part-time employees who agree to work immediately before or beyond their scheduled hours of work will do so at their regular rate of pay unless overtime and/or the premium rate apply.
- i) A full-time employee who normally works Monday to Friday will not be normally scheduled to work on a statutory holiday.
- j) There shall be no pre-established split shifts.
- k) Subject to departmental requirements, casual employees shall make themselves available to work at least one (1) weekend a month (where operation requires weekend work) and at least five (5) shifts between December 20th and January 5th, inclusive of either Christmas Day and Boxing Day or December 31st and New Year's Day.

Prior to November 1st, casual employees shall declare which five (5) shifts they are available for between December 20th and January 5th.

Information note: Notwithstanding the above, Subarticle 13.03 (e) 7. of the Collective Agreement deals with casual loss of seniority and employment.

10.03 Rest and meal periods

- a) Employees are entitled to two (2) paid rest periods of fifteen (15) minutes and one (1) unpaid meal period of thirty (30) minutes for each normal working shift of seven and one-half (7.5) consecutive hours.
- b) Employees who work an eleven and one-quarter (11.25) hour shift are entitled to two (2) paid rest periods of fifteen (15) minutes and one (1) unpaid meal period of forty-five (45) minutes.
- c) Employees are entitled to one (1) paid rest period of fifteen (15) minutes and one (1) unpaid meal period of thirty (30) minutes for each normal working shift exceeding five (5) consecutive hours. Employees who

work more than two (2) and less than five (5) consecutive hours are entitled to one (1) paid rest period of fifteen (15) minutes.

- d) However, employees are not permitted to take rest periods either at the beginning or at the end of their normal work day nor as an extension of their meal period. Such rest periods are to be taken as approved by the immediate supervisor based on operational needs.

10.04 Distribution of working shifts

To ensure a fair distribution of working shifts, the Hospital will endeavour to offer the pre-established working shifts by seniority within a category on the posted schedules, up to the employee's commitment to work.

- a) Provided that employees meet the requirements of the job, bargaining unit employees shall be offered additional working shifts by up to a maximum of ten (10) or more than ten (10) shifts provided the number of hours does not result in the payment of overtime. Additional working shifts will be offered by seniority based on the availability submitted by each employee in the manner prescribed by the Hospital in the following order:
 - i) Permanent part-time employees and casual employees working in a temporary part-time position in a designated area or respective sector or unit will be called first, followed by;
 - ii) Permanent part-time employees and casual employees working in a temporary part-time position anywhere else in the Hospital;
 - iii) Casual employees working in a designated area or respective sector;
 - iv) Casual employees working anywhere else in the Hospital;
 - v) Employees from the on-call list who normally work in other categories.
- b) A representative of CUPE, Local 4540 reserves the right to verify the efficacy of the booking protocol in a mutually agreeable manner.
- c) It is understood that the Hospital may book working shifts in advance each time a new rotation schedule occurs.
- d) Where the seniority/availability list has been exhausted, extra shifts or possible overtime hours will be offered according to this protocol.

10.05 Reporting time

When an employee is called in to work, they will be paid for all hours worked as of the moment they arrive unless one of the following conditions applies:

- i) If the employee is called in one (1) hour or more prior to the commencement of the shift and arrives on time, they will be paid for the full shift.

- ii) If the employee is called in less than one (1) hour prior to the commencement of the shift and arrives within one (1) hour of the call, they will be paid for the full shift.
- iii) If the employee is called after the commencement of the shift and arrives within one (1) hour of the call, they will be paid as of the time of the call.

10.06 Shift exchange

Request for shift exchanges must be submitted in writing and co-signed by an employee willing to exchange days off or shifts to the immediate supervisor/SRO forty-eight (48) hours in advance of the affected date, except in cases of emergency. It is understood that such changes in days off or shifts initiated by the employees and approved by the Hospital shall not result in overtime payment. Such approval shall not be unreasonably denied.

Where the shifts involved a shift differential, this shall be paid to the employee working such shift.

10.07 Mobilization protocol

Mobilization of staff from their unit shall be done in the following order:

- a) casual employees from a different floor/program/REB
- b) employees in a designated mobile position
- c) casual employees from the home floor/program/REB
- d) the least senior part-time employee from another unit
- e) employees in a replacement position
- f) the least senior part-time from the unit
- g) the least senior full-time employee

10.08 Rotating schedules

- a) Unless an employee holds a position that does not require rotational work, the employee who rotates on two (2) shifts shall be scheduled for a minimum of 50% of the shifts on days unless mutually agreed otherwise.
- b) All employees in rotational positions, within the same category, will rotate equitably, as required in each department, unless mutually agreed otherwise.

10.09 Change in hours of work

The Hospital agrees to give the employees and the Union four (4) weeks' notice in advance of any major changes in working shift hours.

10.10 Premium pay

- a) It is understood that variations in the hours of work may occur in certain work areas. For purposes of determining entitlement to any shift premiums, the shift will be deemed to be worked on a specific shift when the majority of the hours worked fall within the defined shifts as follows:

07:30–15:30 for the day shift
 15:30–23:30 for the evening shift
 23:30–07:30 for the night shift

b) *Evening/night premium*

Effective April 1, 2022, an employee who works on the evening and/or night shift is paid a premium of one dollar and twenty-six cents (\$1.26) an hour.

Effective September 18, 2023, an employee who works on the evening and/or night shift is paid a premium of two dollar and twenty-six cents (\$2.26) an hour.

c) *Weekend premium*

Effective April 1, 2022, an employee will be paid a weekend premium of one dollar and twenty-seven cents (\$1.27) an hour for each hour worked between 23:30 Friday and 23:30 Sunday.

Effective September 18, 2023, an employee will be paid a weekend premium of two dollar and seventy-seven cents (\$2.77) an hour for each hour worked between 23:30 Friday and 23:30 Sunday.

10.11 Overtime pay

- a) All work authorized in excess of seven and one-half (7.5) hours a day or seventy-five (75) hours per pay period will be remunerated at the rate of time and one-half (1.5). Notwithstanding the foregoing, overtime will not be paid for additional hours worked during a twenty-four (24) hour period as a result of a shift exchange.
- b) Overtime premium will not be duplicated nor pyramided nor shall other premiums be duplicated nor pyramided nor shall the same hours worked be counted as part of the normal work week and also as hours for which the overtime premium is paid.

10.12 Time in lieu of overtime

(This clause is applicable to regular part-time and full-time employees)
Employees who work overtime will not be required to take time off in regular hours to make up for the overtime worked.

An employee can accumulate time off in lieu of overtime up to a maximum of thirty (30) hours (48 hours for trade employees) inclusive of the premium rate the employee has earned for working overtime. Time off in lieu may be taken on a mutually agreed upon basis between the employee and the Hospital. The Hospital shall revert to payment of the accumulated premium hours if the time off is not taken in the course of the fiscal year in which the overtime was earned, or carried over into the next fiscal year, upon mutual agreement between the employee and the Hospital.

10.13 Scheduling of the holiday period

- a) The scheduling regulations will be waived between December 15th and January 15th in order to facilitate the scheduling and time off during the Christmas and New Year's periods.
- b) The Hospital will schedule three (3) days off at either Christmas or New Year's for all regular full-time and regular part-time employees and, upon request, will endeavour to schedule up to a maximum of five (5) days off. Such request will not be unreasonably denied. Preference will be granted on the basis of seniority.

- c) The employees will work Christmas or New Year's. However, they may work neither or both by exercising a mutual exchange in shifts as per Subarticle 10.06. An employee may also be scheduled to work both Christmas and New Year's if they have indicated their willingness to work both.
- d) Where an employee's services are not required by the Hospital and the employee does not need to be replaced during the absence, an employee may request up to two (2) additional days off during the period from December 15th to January 15th. In addition to the above, approval of such requests shall be subject to operational requirements and be at the sole discretion of the Employer. Preference will be granted on the basis of seniority after the time off under (b) above has been scheduled.

10.14 Callback

Where employees are called back to work after having completed a regular shift, and prior to the commencement of their next regular shift, they shall receive a minimum of four (4) hours of work or four (4) hours' pay at the rate of time and one-half (1.5).

Effective September 18, 2023, where employees are called back to work after having completed a regular shift, and prior to the commencement of their next regular shift, they shall receive a minimum of four (4) hours of work or four (4) hours' pay at the rate of double (2x) time.

10.15 Standby

An employee who is required to remain available for duty on standby, outside the normal working hours for that particular employee, shall receive standby pay in the amount of \$3.20 per hour on standby.

Standby pay shall, however, cease where an employee is called into work under Subarticle 10.14 above and works during the period of standby.

10.16 Assignment of Overtime

As per Subarticle 10.04 d) of the Collective Agreement, where the seniority/availability list has been exhausted, extra shifts or possible overtime hours will be offered according to 10.04 a).

When the Hospital requires overtime work to be performed, such overtime opportunity shall be offered in order of seniority to employees within the job category who are present at work and who are qualified to perform the work. Such overtime opportunity shall be offered on the designated area, sector or unit first and then anywhere else in the Hospital.

Where no employee as described above are immediately available and willing to accept the overtime opportunity, overtime will be assigned, in order of seniority, to the full-time employees within the job category who are qualified to perform the work and who have made themselves available, in writing, to work overtime.

The Hospital maintains the right to assign the least-senior employee, within the job category that normally performs the work in the designated area, sector or unit, to perform the work where senior employees are not available.

ARTICLE 11 - ANNUAL LEAVE

11.01 Accumulation of annual leave

a) **Service for annual leave entitlement**

Service for those employees whose status is changed from part-time to full-time or vice versa shall mean the combined service as a part-time and full-time employee accumulated on a continuance basis. For the purpose of this article, 1,500 hours of part-time service shall equal one (1) year of full-time service and vice versa.

b) **Vacation entitlement and calculation of payment**

(The following clause is applicable to full-time employees only)

An employee who has completed less than one (1) year of continuous service shall be entitled to two (2) weeks' annual vacation with pay prorated to their accumulated service in the vacation year.

An employee who has completed one (1) year of continuous service shall be entitled to three (3) weeks' annual vacation with pay.

An employee who has completed five (5) years of continuous service shall be entitled to four (4) weeks' annual vacation with pay.

An employee who has completed twelve (12) years of continuous service shall be entitled to five (5) weeks' annual vacation with pay.

An employee who has completed twenty (20) years of continuous service shall be entitled to six (6) weeks' annual vacation with pay.

An employee who has completed twenty-eight (28) years of continuous service shall be entitled to seven (7) weeks' annual vacation with pay.

For full-time employees, vacation pay shall be calculated on the basis of the employee's regular straight-time rate of pay times their normal weekly hours of work.

Effective April 30, 2009, the following entitlements will be eliminated:

Effective April 1, 2004, the following supplementary vacation is banked on the employee's anniversary date and taken prior to the next supplementary vacation date:

An employee who has completed thirty (30) years of continuous service shall be entitled to an additional five (5) days of vacation, with pay.

An employee who has completed thirty-five (35) years of continuous service shall be entitled to an additional five (5) days of vacation, with pay.

To clarify, every employee who has attained their 30th or 35th anniversary date as of the effective date of this provision shall be entitled to have the full five (5) days of vacation banked.

- c) **Vacation entitlement and calculation of payment**
(The following clause is applicable to regular part-time and casual employees only)

Subject to maintaining any superior conditions concerning entitlement for employees presently enjoying such superior conditions:

An employee who has accumulated less than 1,500 working hours shall be entitled to vacation pay in the amount of 4% of their gross earnings. An employee who has accumulated 1,500 working hours shall be entitled to vacation pay in the amount of 6% of their gross earnings.

An employee who has accumulated 7,500 working hours shall be entitled to vacation pay in the amount of 8% of their gross earnings.

An employee who has accumulated 18,000 working hours shall be entitled to vacation pay in the amount of 10% of their gross earnings.

An employee who has accumulated 30,000 working hours or more shall be entitled to vacation pay in the amount of 12% of their gross earnings.

Effective April 30, 2009, an employee who has accumulated 42,000 working hours shall be entitled to vacation pay in the amount of 14% of their gross earnings.

11.02 Annual leave planning

- a) The annual leave year shall be from May 1st to April 30th inclusive of the following calendar year. Annual leave must be taken before the end of the applicable year, by April 30th.

Clarity note: *In accordance with the Hospital's vacation accrual system, vacation accrued in a given annual leave year is deferred to and taken in the following annual leave year.*

- b) For full-time employees, a week of vacation shall be defined as seven (7) consecutive calendar days, which includes five (5) vacation days and two (2) days off.
- c) All employees must take their weeks of annual leave by indicating their preferences on the posted vacation planner.
- d) It is mandatory that all full-time employees indicate their choice of all entitled annual leave. Permanent part-time employees and casual employees in temporary positions may take the number of vacation weeks to which they are entitled.
- e) Annual leave shall be taken in the following manner:
Between no earlier than the 15th of June and no later than the 15th of September, only one block of three (3) consecutive weeks may be taken. Once these vacations have been awarded, the vacation planner will be reposted for a period of at least seven (7) calendar days and additional blocks of one (1) week vacations will be awarded by seniority. Outside of this period, requests for separate vacation days will be considered when operational needs are met and replacement is available. Vacation requests will not be unreasonably denied.

- f) Replacement capacity will be determined by unit, work area, department and category. Annual leave dates will be granted based on the Hospital seniority every year within each category within a work area, department or unit.
- g) Notwithstanding the requirement set out in (c) above, subsequent to an employee choosing their vacation on the final vacation planner of the vacation year, the Hospital may schedule any remaining vacation the employee has to their credit. Prior to scheduling the remaining vacation, the Hospital will consult with the employee based on the Hospital seniority within each category within the respective work area, department or unit.

11.03 Scheduling of annual leave

- a) The scheduling of annual leave is subject to the operational requirements of the work area, department, unit and the Hospital, and every reasonable effort shall be made to comply with the employee's request.
- b) Whenever possible, the Hospital will endeavour to maintain the Master Rotation during the annual leave period.
- c) Employees who request the weekend off before and after their annual leave, who are leaving on their weekend off and who take an even number of weeks, will be guaranteed the weekends off without taking a float, statutory in-lieu or an additional vacation day.
- d) In situations other than in (c) above, the Hospital will endeavour to give each employee the opportunity to take the weekend before and after the annual leave off by taking a float, statutory in-lieu or vacation day as an additional day off.
- e) Request for changes or cancellation in vacation period received after May 1st must be in writing to the immediate supervisor and submitted at the time of preparation of the schedule.

11.04 Sickness during vacation time

Where an employee's scheduled vacation is interrupted due to serious illness, which either commenced prior to or during the scheduled vacation period, the period of such illness shall be considered sick leave.

Serious illness is defined as an illness which requires the employee to receive ongoing medical care and/or treatments resulting in either hospitalization or which would confine the employee to their residence or to bed rest for more than three (3) days.

The portion of the employee's vacation which is deemed to be sick leave under the above provisions will not be counted against the employee's vacation credits.

11.05 Summer relief work

- a) An employee who is hired to work in a temporary position for a definite period of time.
- b) The Hospital will post a notice on all bulletin boards for the recruitment period for Summer Relief positions. Forms will be available to all staff interested in applying for such positions.

11.06 If both spouses are employed within the same bargaining unit, they may take their vacation at the same time with the stipulation that the choice of vacation is determined by the choice of the spouse with lesser seniority. Considerations for such requests will be given after the annual leave quotas have been met and if replacement is available.

11.07 Bereavement during vacation

Where an employee's scheduled vacation is interrupted due to bereavement, the employee shall be entitled to bereavement leave in accordance with Subarticle 18.04.

The portion of the employee's vacation which is deemed to be bereavement leave under this provision will not be counted against the employee's vacation credits.

11.08 Work during vacation

An employee who has commenced their scheduled vacation and agrees upon request by the Hospital to return to work during the vacation period, shall be paid at the rate of time and one-half (1.5) their regular straight hourly rate for all hours so worked. The employee will reschedule the originally scheduled vacation day.

ARTICLE 12 - PAID STATUTORY HOLIDAYS

12.01 The Employer agrees to recognize and observe ten (10) paid statutory holidays during the year:

New Year's Day	Civic Holiday
Labour Day	Thanksgiving Day
Christmas Day	Boxing Day
Good Friday	Easter Monday
Victoria Day	July 1st

In addition to the above, each regular full-time employee who has successfully completed the probationary period stipulated in Subarticle 13.02 will be granted two (2) floating holidays (not to be considered a premium day) with pay in each year of the contract. The two (2) floating holidays must be taken before the end of the applicable fiscal year, by March 31st.

12.02 If one of the holidays falls on a Saturday, a Sunday, a weekly day off or during a vacation period, employees do not lose the holiday, provided that they comply with the requirements of Subarticle 12.03.

12.03 Holiday pay will be computed on the basis of the employee's regular straight-time hourly rate of pay times the employee's normal daily hours of work as described in Subarticle 2.06.

To be entitled to the holiday, the employee must have worked on their full scheduled working day immediately preceding and following the scheduled holiday unless their absence is authorized with pay. If the authorized absence with pay is due to sickness, a medical certificate must be submitted upon the employee's return to work.

- 12.04** All employees who are required to work on a statutory holiday shall be paid at the rate of time and one-half (1.5) their regular straight-time hourly rate of pay for all hours worked on such holiday.
- 12.05** A regular full-time employee who is required to work on a statutory holiday shall be paid at the rate of time and one-half (1.5) their regular straight-time hourly rate of pay for all hours worked on such holiday and will be granted a lieu day off at the employee's straight-time hourly rate of pay. If this alternative day is not granted within sixty (60) days before or after the holiday, the employee shall be paid time and one-half (1.5) in lieu of the day off. However, if the employee has taken the lieu day within the 60 days preceding the holiday but is not entitled to the holiday according to Subarticle 12.03, the Hospital shall retain the equivalent amount of the lieu day.
- 12.06** The Hospital will endeavour to schedule a holiday designated for a Friday and/or a Monday to be an off day for an employee scheduled to be off on the adjacent Saturday and Sunday. Conversely, the Hospital will endeavour to schedule a holiday designated for a Friday and/or a Monday to be a work day for an employee scheduled to work on the adjacent Saturday and Sunday.
- 12.07 Payment for working overtime on a holiday**
If an employee is required to work authorized overtime in excess of their regularly scheduled hours on a paid holiday, such employee shall receive twice their regular straight-time hourly rate.

ARTICLE 13 - SENIORITY/SERVICE

13.01 Accumulation of seniority

- a) Full-time employees accumulate seniority on the basis of their full-time continuous service in the bargaining unit from the last date of hire.
- b) Part-time and casual employees accumulate seniority on the basis of one (1) year seniority for each fifteen hundred (1,500) hours worked in the bargaining unit from the last date of hire.
- c) It is understood that no employee will accrue more than one full-time year of seniority per full calendar year.

13.02 Probationary period

A new employee will be considered on probation until they have completed sixty (60) days of work (or 450 hours of work for employees whose regular hours of work are other than the standard work day) following the date of employment. Upon completion of the probationary period, the employee shall be credited with seniority equal to sixty (60) working days. With the written consent of the Hospital, the Union and the probationary employee, such probationary period may be extended. Any extensions agreed to will be in writing and will specify the length of the extension.

13.03 Effect of absence

Subclauses (a), (b) and (c) of the following clause are applicable to full-time employees only, unless otherwise indicated in the Collective Agreement:

- (a) It is understood that during an approved unpaid absence not exceeding thirty (30) continuous days or any approved absence paid by the Hospital, both seniority and service will accrue.
- (b) During an unpaid absence exceeding thirty (30) continuous calendar days, credit for service for the purposes of salary increment, vacation, sick leave or any other benefits under any provisions of the Collective Agreement or elsewhere, shall be suspended for the period of the absence in excess of thirty (30) continuous calendar days, the benefits concerned appropriately reduced on a prorated basis and the employee's anniversary date adjusted accordingly. In addition, the employee will become responsible for full payment of any subsidized employee benefits in which they are participating for the full period of absence, except that the Hospital will continue to pay its share of the premiums up to thirty (30) months while an employee is in receipt of WSIB benefits. **(Effective March 31, 2010 or long-term disability (LTD) benefits)**

Effective March 31, 2010, such payment shall also continue while an employee is on sick leave (including the Employment Insurance Period) to a maximum of thirty (30) months from the time the absence commenced.

Notwithstanding this provision, service shall accrue for a period of fifteen (15) weeks if an employee's absence is due to a disability resulting in WSIB benefits.

- (c) It is further understood that during such unpaid absence, credit for seniority purposes of promotion, demotion, transfer or layoff shall be suspended and not accrue during the period of absence. Notwithstanding this provision, seniority shall accrue for the duration of the absence, if an employee's absence is due to a disability resulting in WSIB benefits (or LTD benefits effective March 31, 2010), or while an employee is on paid or unpaid sick leave.
- (d) Part-time employees shall accrue seniority for the duration of the absence, if an employee's absence is due to a disability resulting in WSIB benefits, or a disability in accordance with the Human Rights Code.

Part-time employees shall accrue service for a period of fifteen (15) weeks if absent due to a disability resulting in WSIB benefits, on the basis of what the employee's regular hours of work would have been.

- (e) Employees shall lose their seniority and employment in the following cases:
 - 1. voluntary resignation or retirement;
 - 2. dismissal and non-reinstatement through the grievance/arbitration procedure;

3. layoff exceeding forty-eight (48) months or failure to return to work within seven (7) calendar days of being notified of a recall;
4. an absence from scheduled work for a period of three (3) working days without notifying the Hospital of such absence and/or providing a satisfactory reason to the Hospital;
5. failure to return to work upon termination of an authorized leave of absence or utilization of a leave of absence for purposes other than that for which the leave was granted;
6. an absence due to illness or disability for a period of twenty-four (24) calendar months from the time the disability or illness commenced; subject to human rights legislation;
7. the employee is casual and has not worked in a four (4) month period, except where an authorized leave of absence has been granted in writing.

13.04 Seniority list

The Hospital will maintain an updated seniority list for all full-time employees covered by this Agreement. Seniority on such lists will be expressed in terms of a date.

The Hospital will maintain a separate seniority list for all regular part-time and casual employees covered by this Agreement. Seniority on such lists will be expressed in terms of total hours worked.

These seniority lists will be provided four (4) times a year to the Union, two (2) of which will include the employee's most recent address and telephone number.

At the same time, the Hospital will provide a list of new employees and a list of employees who have left the Hospital.

13.05 Seniority/service upon transfer

- a) An employee whose status changes from full-time to part-time or casual shall receive credit for their full seniority on the basis of fifteen hundred (1,500) hours worked for each year of full-time seniority. An employee whose status changes from part-time to full-time seniority shall receive credit for their full seniority on the basis of one year of seniority for each fifteen hundred (1,500) hours worked.
- b) An employee whose status changes from casual to part-time preserves their full seniority and vice versa.
- c) Upon a change in status as mentioned in a) and b), service is calculated in the same manner as above.

13.06 The seniority/service of a regular part-time or casual employee is calculated on the basis of fifteen hundred (1,500) hours for the purpose of benefit calculations.

13.07 Transformation in health care

Without prejudice to the Union's or Hospital's rights under the Collective Agreement or the *Labour Relations Act* and/or the *Public Sector Labour Relations Transition Act*, the Parties agree that non-unionized employees who are affected (via relocation/transfer*) shall, when entering the bargaining unit, be afforded

seniority and service in accordance with the anniversary of their date of hire (or hours worked) from their original Hospital. Such anniversary date shall be calculated in accordance with the relevant provisions of the relevant collective agreement.

Right to return or transfer

Employees who are relocated/transferred* to another employer by the Hospital will retain their seniority and service at their hospital for a 48-month period.

Without prejudice to the Union's or Hospital's rights under the Collective Agreement or the *Labour Relations Act* and/or the *Public Sector Labour Relations Transition Act*, employees relocated/transferred* shall have the right to post for vacancies that arise, prior to or subsequent to relocation/transfer*, at their originating Hospital for that 48-month period.

If they are the successful applicant, they will return to the employ of the Hospital with seniority accrued and service intact but not accrued, for the period that the employee was relocated/transferred* to another employer.

*Pursuant to a "Sale of Business" under Section 69 of the *Labour Relations Act*, or to a transfer pursuant to the *Public Sector Labour Relations Transition Act*.

ARTICLE 14 - VACANT POSITIONS AND TRANSFERS

14.01 Posting process

- a) All vacancies and new positions shall be posted in the posting application system at all sites, for a period of seven (7) calendar days. Applications for such vacancies shall be made in writing within the seven (7) day period. When the position has been filled according to this article, the name of the successful candidate will be posted for seven (7) calendar days.

The posting shall stipulate the job category, Department/Program/Site, status, shift, salary scale and requirements of the position. A copy of all job postings will be provided to the Local Union at the time of posting.

The Hospital agrees that it shall post permanent vacant positions within forty-five (45) calendar days of the position becoming vacant.

- b) Where there are no successful applicants from within the bargaining unit, the Hospital will consider persons not employed by the Hospital.
- c) The Hospital may temporarily fill the position until the successful candidate has been chosen. In filling such vacancies, consideration shall be given to regular part-time employees from the unit on the basis of seniority who are qualified to perform the work in question. If the temporary vacancy is not filled by a regular part-time employee from the unit, consideration will be given to casual employees from the unit. If the temporary vacancy is not filled by a regular part-time or casual employee from the unit, consideration will be given to casual employees working anywhere else in the Hospital.

- d) The Hospital may choose not to post temporary vacancies when the expected duration is of less than one hundred and twenty (120) calendar days. When a vacancy is expected to last longer than one hundred and twenty (120) calendar days, the Hospital will post the said vacancy in accordance with this article.
- e) Notwithstanding any of the foregoing provisions, the Hospital may terminate a temporary assignment where:
 - i) the employee is unable to satisfactorily perform the work;
 - ii) the absent employee has returned to their position; or,
 - iii) the position is no longer required.

Where the position was posted in accordance with 14.01 d), at least forty-eight (48) hours' notice shall be provided.

14.02 Subsequent vacancies

- a) An employee selected for a temporary position as a result of a posted vacancy need not be considered for a further temporary position for a period of up to five (5) months from the date of their selection.
- b) When a temporary vacant position ends, the employee who has filled the vacancy will return to their former position. If the vacancy is extended for less than one hundred and twenty (120) days, the employee who has filled the temporary vacancy can accept to stay in the temporary position or return to their former position. However, any vacancy extended for one-hundred and twenty (120) days or more, will be re-posted.

14.03 Selection process

In matters of promotion and staff transfers, the senior applicant able to meet the normal requirements of the job shall be appointed. If a position becomes vacant within thirty (30) days of the original applicant's transfer into it, the position may be re-posted or offered to the next most senior of the original applicants in accordance with the above.

Successful applicants need not be considered for other vacancies within a five (5) month period unless an opportunity arises which allows the employee to change their permanent status.

14.04 Determination of new salary

An employee who is promoted to a higher-rated classification within the bargaining unit will be placed in the range of the higher-rated classification so that they shall receive no less an increase in wage rate than the equivalent of one step in the wage rate of their previous classification (provided that they do not exceed the wage rate of the classification to which they have been promoted).

The demoted employee shall receive a salary on the new scale but at the same increment that they were receiving. Registered Practical Nurses who, in accordance with Article 14, are nominated onto a Ward Clerk position will be placed at the Ward Clerk increment closest to their salary rate as a Registered Practical Nurse at the time of transfer.

14.05 Trial period

A successful applicant selected on the basis of 14.03 above, who is transferring to another job category will be given the opportunity of fulfilling the duties of the new position during a trial period of thirty (30) working days for full-time and part-time employees, unless mutually agreed upon.

If the employee fails to meet the requirements of the job during the said period or if the employee wishes to relinquish the position, they will be returned to their former position in the same unit without loss of seniority. In such case, the position will not be re-posted, but will be offered to the applicant as per 14.03 above.

14.06 Transfer and seniority outside the bargaining unit

An employee who accepts to be transferred to a position outside of the bargaining unit for a period of not more than twelve (12) months shall not suffer any loss of seniority, service or benefits.

An employee who is temporarily accommodated outside of the bargaining unit for a period of not more than twenty-four (24) months shall not suffer any loss of seniority, service or benefits. Seniority shall accumulate for up to twenty-four (24) months.

An employee who accepts to be transferred to a position outside of the bargaining unit for a period of more than twelve (12) months, but no more than two (2) years shall retain, but not accumulate their seniority held at the time of the transfer.

An employee who does not return to the bargaining unit within 24 months shall forfeit bargaining unit seniority.

14.07 Temporary transfer

- a) Where an employee is temporarily assigned to perform the duties and assume the responsibilities of a higher-paying position in the bargaining unit, they shall be paid the rate in the higher salary range immediately above their current rate for the time spent performing such duties, save and except where the employee is providing relief for another employee's meal break and rest periods. If the salary is lower than that which they are earning, they maintain their regular salary.
- b) A daily premium of \$11.25 is granted to an employee who is assigned to replace the applicable Section Head or Group Leader for a temporary period.

14.08 Portability of service

At the Employer's discretion, an employee hired by the Hospital with recent and related experience may claim consideration for such experience at the time of hiring on a form to be supplied by the Hospital. Any such claim shall be accompanied by verification of previous related experience. The Hospital shall then evaluate such experience during the probationary period following hiring. Where in the opinion of the Hospital such experience is determined to be relevant, the employee shall be slotted in that step of the wage progression consistent with one (1) year's service for every one (1) year of related experience in the classification upon completion of the employee's probationary period. It is understood and agreed that the foregoing shall not constitute a violation of the wage schedule under the Collective Agreement.

ARTICLE 15 – LAYOFFS

15.01 Notice to the Union

In the event of proposed layoffs at the Hospital of a permanent or long-term nature or the elimination of a position within the bargaining unit, the Hospital shall:

- a) provide the Union with no less than five (5) months' written notice of the proposed layoffs or elimination of position;

Note: Where a proposed layoff results in the subsequent displacement of any member(s) of the bargaining unit, the original notice to the Union provided in a) above shall be considered notice to the Union of any subsequent layoff.

- b) A layoff shall not include a reassignment of an employee from their classification or area of assignment who would otherwise be entitled to notice of layoff provided:
 - i) the reassignment of the employee is to an appropriate permanent position having regard for the employee's skills, abilities, qualifications and training or training requirements;
 - ii) the reassignment of the employee does not result in a reduction of the employee's wage rate or hours of work;
 - iii) the job to which the employee is reassigned is on the same or substantially similar shift or shift rotation; and
 - iv) reassignments will occur in reverse order of seniority; however, where more than one employee is to be reassigned in accordance with this provision, the reassigned employees shall be entitled to select from the available appropriate vacancies to which they are being reassigned in order of seniority, provided no such selection causes or would cause a layoff or bumping.
 - v) the Hospital bears the onus of demonstrating that the foregoing conditions have been met in the event of a dispute. The Hospital shall also reasonably accommodate any reassigned employee who may experience a personal hardship arising from being reassigned in accordance with this provision.
- c) Any vacancy to which an employee is reassigned pursuant to paragraph (b) need not be posted.

15.02 Redeployment Committee

- a) A Redeployment Committee will be established to do the following:
 - i) review the method of implementation, including the areas of cutback and employees to be laid off;
 - ii) identify and propose possible alternatives to the proposed layoffs or elimination of positions;
 - iii) identify the retraining needs of workers and provide reorientation needed for workers who would otherwise be laid off;

- iv) identify vacant positions with the bargaining unit or positions that are temporarily filled but will become vacant within a twelve (12) month period.
 - v) any limits which the Parties may agree on the number of employees who may be newly assigned to a unit or area.
- b) The Redeployment Committee shall be comprised of three (3) representatives of the Hospital and of the Union.

Each Party shall appoint a co-chair for the Redeployment Committee. Co-chairs shall chair alternative meetings of the Committee and will be jointly responsible for establishing the agenda of the Committee meetings, preparing minutes and writing such correspondence as the Committee may direct.

Meetings of the Redeployment Committee shall be held during normal working hours. Time spent attending such meetings shall be deemed to be work time for which the representative(s) shall be paid by the Hospital at their regular rate of pay.

- c) The Hospital will provide the Redeployment Committee the necessary and pertinent documentation.
- d) Any agreement between the Hospital and the Union resulting from this committee will take precedence over other terms of layoff in this Agreement.
- e) Alternative
The Redeployment Committee, or where there is no consensus, the committee members shall propose alternatives to cutbacks in staffing to the Hospital's Chief Executive Officer to the Board of Directors.

15.03 Notice to the employee(s)

The Hospital will provide the affected employee(s) with no less than five (5) months' written notice of a permanent or long-term layoff or pay in lieu thereof:

- a) In the event of layoff, employees shall be laid off in the reverse order of seniority by category within the department provided that the employees who are entitled to remain on the basis of seniority are qualified to perform the available work.

15.04 Options

An employee in receipt of notice of **permanent or long-term layoff** may:

- a) accept the layoff with recall rights;
- b) waive the recall rights and opt to receive a separation allowance in accordance with Subarticle 15.09; or
- c) opt to retire, if eligible under the terms of the Healthcare of Ontario Pension Plan (HOOPP); or

- d) displace another employee who has lesser bargaining unit seniority in the same or a lower or an identical-paying classification in the bargaining unit if the employee originally subject to layoff has the ability to meet the normal requirements of the job. An employee so displaced shall be deemed to have been laid off and shall be entitled to notice in accordance with Subarticle 15.03.

An employee who chooses to exercise the right to displace another employee with lesser seniority shall advise the Hospital of their intention to do so and the position claimed within seven (7) days after receiving the notice of layoff.

- e) In the event that there are no employees with lesser seniority in the same or lower or identical-paying classification, as defined in this article, a laid-off employee shall have the right to displace another employee with lesser seniority in a higher-paying classification provided they are able to meet the normal requirements of the job, with orientation but without additional training.
- f) In addition, in combined full-time/part-time collective agreements, a full-time employee shall also be entitled to displace another full-time employee with lesser seniority in a higher paying classification provided that they are able to meet the normal requirements of the job, with orientation but without additional training, when there are no other full-time employees in the same or a lower or similar-paying classification with lesser seniority, prior to being required to displace a part-time employee.

An employee who is subject to layoff other than a layoff of a permanent or long-term nature including a full-time employee whose hours of work are, subject to Subarticle 10.01, reduced, shall have the right to accept the layoff or displace another employee in accordance with (a) and (d) above.

15.05 Recall procedure

The Hospital shall notify the employee of a recall opportunity by registered mail, sent to the last address on record with the Hospital (which notification shall be deemed to be received on the second day following the date of mailing). The notification shall state the position to which the employee is eligible to be recalled and the date and time at which the employee shall report for work. Employees are solely responsible for their proper address being on record with the Hospital.

Employees who are in a layoff situation will be recalled to work in the reverse order of seniority, provided they are qualified to perform the available work, after the posting procedure for vacant positions is implemented. This procedure will be in effect for a period of twenty-four (24) months after the date of the layoff.

An employee recalled to work in a different classification from which they were laid off shall have the privilege of returning to the position held prior to the layoff should it become vacant within six (6) months of being recalled.

No new employees shall be hired until all those laid off have been given an opportunity to return to work and have failed to do so, in accordance with the loss of seniority provision, or have been found unable to perform the work available.

No full-time employee within the bargaining unit shall be laid off by reason of their duties being assigned to one or more part-time employees.

15.06 Benefits on layoff

In the event of a layoff of a full-time employee, the Hospital shall pay its share of the insured benefits up to three (3) months from the end of the month in which the layoff occurs or until the laid-off employee is employed elsewhere, whichever occurs first.

15.07 Retraining

Where, with the benefits of in-house retraining of up to six (6) months, an employee who has either accepted the layoff or who is unable to displace any other employee could be redeployed to a Hospital position identified by the Redeployment Committee in accordance with Subarticle 15.02.

- a) Opportunities to fill vacant positions identified by the Redeployment Committee through retraining shall be offered to employees who apply and would qualify for the position with the available retraining in order of their seniority until the list of such opportunities is exhausted.
- b) The Hospital and the Union will cooperate so that employees who have received notice of permanent layoff and been approved for retraining in order to prevent layoff will have their work schedules adjusted in order to enable them to participate in the retraining, and scheduling and seniority requirements may, by mutual agreement, be waived. The Redeployment Committee will seek the availability of any federal or provincial retraining program funds to cover the cost of tuition, books and travel, as well as any wages eligible under the terms of such program.
- c) Laid-off employees who are approved for retraining in order to qualify for a vacant position within the Hospital will continue to receive insured benefits.

15.08 Retirement allowance

Prior to issuing notice of layoff pursuant to Subarticle 15.0 in any classification(s), the Hospital will offer early retirement allowance to a sufficient number of employees eligible for early retirement under the HOOPP within the classification(s) in order of seniority, to the extent that the maximum number of employees within a classification who elect early retirement is equivalent to the number of employees within the classification(s) who would otherwise receive notice of layoff under Subarticle 15.0.

- a) A full-time employee who elects an early retirement allowance shall receive, following the completion of the last day of work, a retirement allowance of two (2) weeks' salary for each year of employment plus a prorated amount for any additional partial year of employment, to a maximum of fifty-two (52) weeks salary or fifty percent (50%) of earnings to age 65, whichever is less. The option of salary continuance will be made available to those employees who indicate this preference.

A full-time employee who declines retirement benefits pursuant to Subarticle 23.08 will also receive an amount of one hundred and twenty-five dollars (\$125.00) per month in lieu of benefits for a period equivalent to the retirement allowance.

- b) For a part-time employee who elects an enhanced early retirement allowance in accordance with this provision, their retirement allowance will be based upon their regular average weekly salary, exclusive of any premium payments, calculated over the twelve (12) month period immediately preceding their last day of work, except that any periods of long-term illness/injury or pregnancy/parental leave within that year shall not be considered, and the calculation shall be adjusted accordingly.

A part-time employee will also receive an amount of eighty dollars (\$80.00) per month in lieu of benefits for a period equivalent to the retirement allowance.

15.09 Separation allowance

- a) Where an employee resigns within 30 days of receiving notice of layoff pursuant to Subarticle 15.03, they shall be entitled to a separation allowance of two (2) weeks' salary for each year of continuous service to a maximum of sixteen (16) weeks' pay, and on production of receipts from an approved educational program, within twelve (12) months of resignation, may be reimbursed for tuition fees up to a maximum of three thousand (\$3,000.00) dollars.
- b) Where an employee resigns later than 30 days after receiving notice pursuant to Subarticle 15.03, they shall be entitled to a separation allowance of two (2) weeks' salary for each year of continuous service to a maximum of four (4) weeks' pay, and on production of receipts from an approved educational program, within twelve (12) months of resignation, may be reimbursed for tuition fees up to a maximum of one thousand two hundred and fifty (\$1,250.00) dollars.

15.10 Voluntary exit option

If after making offers of early retirement, individual layoff notices are still required, prior to issuing those notices, the Hospital will offer a voluntary early exit option in accordance with the following conditions:

- i) The Hospital will first make offers in the classifications within department(s) where layoffs would otherwise occur. If more employees than are required are interested, the Hospital will make its decision based on seniority.
- ii) If insufficient employees in the department affected accept the offer, the Hospital will then extend the offer to employees in the same classification in other departments. If more employees than are required are interested, the Hospital will make its decision based on seniority.
- iii) In no case will the Hospital approve an employee's request under (i) and (ii) above for a voluntary exit option if the employees remaining are not qualified to perform the available work.
- iv) The number of voluntary exit options the Hospital approves will not exceed the number of employees in that classification who would otherwise be laid off. The last day of employment for an employee who accepts a voluntary early exit option will be at the Hospital's discretion and will be no earlier than thirty (30) calendar days immediately following the employee's written acceptance of the offer.

An employee who elects a voluntary early exit option shall receive, following completion of the last day of work, a separation allowance of two (2) weeks' salary for each year of service, to a maximum of fifty-two (52) weeks' pay.

ARTICLE 16 - PREGNANCY LEAVE

- 16.01**
- a) Pregnancy leave will be granted in accordance with the provisions of the *Employment Standards Act*, except where amended in this provision. The service requirement for eligibility for pregnancy leave shall be thirteen (13) weeks of continuous service.
 - b) The employee shall give written notification at least two (2) weeks in advance of the date of commencement of such leave and the expected date of return. At such time, the employee shall also provide the Hospital with the certificate of a legally qualified medical practitioner stating the expected birth date.
 - c) The employee shall reconfirm their intention to return to work on the date originally approved in subsection b) above by written notification received by the Hospital at least two (2) weeks in advance thereof.
 - d) Effective on confirmation by the Employment Insurance Commission of the appropriateness of the Hospital's Supplemental Unemployment Benefit (SUB) Plan, an employee who is on pregnancy leave as provided under this Agreement who has applied for and is in receipt of Employment Insurance pregnancy benefits pursuant to **Section 22** of the *Employment Insurance Act* will be paid a supplemental unemployment benefit for a period not exceeding fifteen (15) weeks. The supplement shall be equivalent to the difference between ninety-three percent (93%) of the employee's regular weekly earnings and the sum of their weekly unemployment insurance benefits and any other earnings. Receipt by the Hospital of the employee's unemployment insurance cheque stubs shall constitute proof that the employee is in receipt of Employment Insurance pregnancy benefits.

The employee's normal weekly earnings shall be determined by multiplying their regular hourly rate on their last day worked prior to the commencement of the leave times their normal weekly hours plus any wage increase or salary increment that they would be entitled to receive if they were not on pregnancy leave.

In addition to the foregoing, the Hospital will pay the employee ninety-three percent (93%) of their normal weekly earnings during the first one (1) week period of the leave while waiting to receive Employment Insurance benefits.

The employee does not have any vested right except to receive payments for the covered unemployment period. The plan provides that payment in respect of guaranteed annual remuneration or in respect of deferred remuneration or severance pay benefits are not reduced or increased by payments received under the plan.

- e) Credits for service and seniority shall accumulate for a period of up to seventeen (17) weeks while an employee is on pregnancy leave.
- f) The Hospital will continue to pay its share of the contributions of the subsidized employee benefits, including pension, in which the employee is participating for a period of up to seventeen (17) weeks while the employee is on pregnancy leave.

For part-time employees, the Hospital will continue to pay the percentage in lieu of benefits and its share of pension contributions during the period of pregnancy leave. The Hospital will register those benefits as part of the Supplemental Unemployment Benefit Plan with the Canada Employment Insurance Commission.

- g) Subject to any changes to the employee's status, which would have occurred had they not been on pregnancy leave, the employee shall be reinstated to their former duties, on the same shift in the same department and at the same rate of pay.

ARTICLE 17 - PARENTAL LEAVE

- 17.01** a) Parental leave will be granted in accordance with the provisions of the *Employment Standards Act*, except where amended in this provision. The service requirement for eligibility for parental leave shall be thirteen (13) weeks of continuous service.
- b) The employee who qualifies for parental leave, other than an adoptive parent, shall give written notice of at least two (2) weeks in advance of the date of the commencement of such leave and the expected date of return.
 - c) For the purposes of this article, parent shall be defined to include a person with whom a child is placed for adoption and a person who is in a relationship of some permanence with a parent of a child and who intends to treat the child as their own.
 - d) An employee who is an adoptive parent shall advise the Hospital as far in advance as possible of having qualified to adopt a child, and shall request the leave of absence, in writing, upon receipt of confirmation of the pending adoption. If, because of late receipt of confirmation of the pending adoption, the employee finds it impossible to request the leave of absence in writing, the request may be made verbally and subsequently verified in writing.

An employee shall reconfirm their intention to return to work on the date originally approved in subsection (b) above by written notification received by the Hospital at least two (2) weeks in advance thereof.

- e) Effective on confirmation by the Canada Employment Insurance Commission of the appropriateness of the Hospital's Supplemental Unemployment Benefit (SUB) Plan, an employee who is on parental leave as provided under this Agreement who has applied for and is in

receipt of Employment Insurance parental benefits pursuant to Section 23 of the *Employment Insurance Act*, shall be paid a supplemental unemployment benefit for a period not exceeding eleven (11) weeks. That benefit shall be equivalent to the difference between ninety-three percent (93%) of the employee's normal weekly earnings and the sum of this, or the employee's weekly Employment Insurance benefits and any other earnings. Receipt by the Hospital of the employee's employment insurance cheque stub will serve as proof that the employee is in receipt of unemployment parental benefits.

Where an employee elects to receive parental leave benefits pursuant to Section 12(3)(b)(ii) of the *Employment Insurance Act*, the amount of any Supplemental Unemployment Benefit payable by the Hospital will be equal to what would have been payable had the employee elected to receive parental leave benefits pursuant to Section 12(3)(b)(i) of the *Employment Insurance Act*.

The employee's normal weekly earnings shall be determined by multiplying the employee's regular hourly rate on their last day worked prior to the commencement of the leave by the employee's normal weekly hours, plus any wage increase or salary increment that the employee would be entitled to if they were not on parental leave. In addition to the foregoing, the Hospital shall pay the employee ninety-three percent (93%) of their normal weekly earnings during the first one (1) week period of the leave while waiting to receive Employment Insurance benefits.

The employee does not have any vested right except to receive payments for the covered unemployment period. The plan provides that payment in respect of guaranteed annual remuneration or in respect of deferred remuneration or severance pay benefits are not reduced or increased by payments received under the plan.

- f) Credits for service and seniority shall accumulate for a period of up to sixty-one (61) weeks after the parental leave began, if the employee also took pregnancy leave, and sixty-three (63) weeks after the parental leave began otherwise, while the employee is on parental leave.
- g) The Hospital will continue to pay its share of the premiums of the subsidized employee benefits, including pension, in which the employee is participating for a period of up to sixty-one (61) weeks after the parental leave began, if the employee also took pregnancy leave, and sixty-three (63) weeks after the parental leave began otherwise, while the employee is on parental leave.

For part-time employees, the Hospital will continue to pay the percentage in lieu of benefits and its share of pension contributions for a period of up to eleven (11) weeks while the employee is on parental leave. The Hospital will register those benefits with the Unemployment Benefit Plan.

- h) Subject to any changes to the employee's status which would have occurred had they not been on parental leave, the employee shall be reinstated to their former duties, on the same shift in the same department, and at the same rate of pay.

ARTICLE 18 - LEAVE OF ABSENCE

18.01 Education leave

- a) Leave of absence, without pay, for the purposes of further education directly related to employment with the Hospital may be granted upon written application by the employee to the immediate supervisor. Request for such leave will be granted only if operational needs permit. In consideration of the request, the employee will also be given several opportunities, including the option of taking a vacation day, a statutory holiday, a float day, or the Hospital will endeavour to modify the work schedule where possible.
- b) If required by the Hospital, an employee shall be entitled to a leave of absence with pay and with full credit for service, seniority and benefits to write examinations to upgrade their employment qualifications.
- c) Where employees are required by the Hospital to take courses to upgrade skills or acquire new employment qualifications, the Hospital shall pay the tuition fee of the course and required course books upon proof of successful completion.
- d) Subject to operational requirements, the Hospital will make reasonable efforts to grant requests for an employee to take an educational leave without pay and without loss of seniority of up to twelve (12) months for training related to the employee's current position at the Hospital.

18.02 Personal leave of absence

- a) Written requests for a personal leave of absence without pay will be considered on an individual basis by the Hospital, except in cases where the leave is for the purpose of engaging in gainful employment with another employer. Such requests are to be submitted in writing to the employee's Immediate Supervisor at least four (4) weeks in advance and the Immediate Supervisor must issue a written response within fourteen (14) working days. Requests for such leave will be granted only if operational needs permit and will not be unreasonably denied.
- b) Employees on a leave of absence without pay in excess of thirty (30) calendar days are not actively employed by the Hospital, and such time will not be counted in the calculation of length of service, annual vacation, sick leave and statutory and floating holidays. During such absence, the employee will become responsible for full payment of any subsidized employee benefits in which they are entitled to participate during the period of absence.

18.03 Jury and witness duty

An employee required to attend jury selection or serve as a juror in any court of law, or required to attend as a witness in a court proceeding where they are neither the plaintiff nor the defendant, except in cases arising from the employee's duties at the Hospital, shall not lose regular pay because of such attendance provided that the employee:

- a) notifies the Hospital immediately of the notification that they will be required to attend at court.

- b) presents proof of service requiring the employee's attendance.
- c) deposits with the Hospital the full amount of compensation received excluding mileage, travelling and meal allowances and an official receipt thereof.

Where an employee is selected for jury duty, for a period in excess of one (1) week, the employee shall be paid for all hours scheduled and not be expected to attend work. Upon completion of the process, the employee shall be returned to that point on their former schedule that is considered appropriate by the Hospital. It is understood and agreed that the Parties may agree to different scheduling arrangements for the first week of jury duty and witness duty.

Where attendance is required by subpoena to attend a court of law or coroner's inquest in connection with a case arising from an employee's duties at the Hospital on a full-time employee's regular scheduled day off, the Hospital will attempt to reschedule the employee's regular day off. If the Hospital is unable to reschedule the regular scheduled day off, the employee shall be paid the equivalent of a regular working shift. Where such attendance is required of a part-time employee, they shall be paid the equivalent of a regular working shift.

Where the employee's attendance is required during a different shift than they are scheduled to work that day, the Hospital will attempt to reschedule that shift. If the Hospital is unable to reschedule the regular working shift, the employee shall be paid the equivalent of a regular working shift.

It is understood that any rescheduling will not result in the payment of any premium pay.

18.04 Bereavement leave

a) For regular full-time employees:

Five (5) scheduled working days with pay immediately following the death of the employee's child and/or spouse (including common-law and same-sex spouse).

Three (3) scheduled working days with pay immediately following the death of the employee's parent, guardian, sibling, parent-in-law, sibling-in-law, child-in-law, grandparent or grandchild.

b) For regular part-time and casual employees in temporary positions:

In the event of the death of the employee's child and/or spouse (including common-law and same-sex spouse), previously scheduled working days that fall within the date of death and of the funeral inclusively (not exceeding five (5) working days) will be considered as bereavement leave.

In the event of the death of the employee's parent, guardian, sibling, parent-in-law, sibling-in-law, child-in-law, grandparent or grandchild, previously scheduled working days that fall within the date of death and the funeral inclusively (not exceeding three (3) working days) will be considered as bereavement leave.

- c) Regular full-time, regular part-time and casual employees in temporary positions will be entitled to one (1) day bereavement leave without loss of earnings to attend the funeral or a memorial service (or equivalent) for their sibling's child or their parent's sibling.

Employees may reserve one (1) day bereavement leave to be used at a later date to attend a memorial service.

The Hospital in its discretion may extend such leave with or without pay.

18.05 Union leave - For Union representatives only

The Hospital agrees to grant leaves of absence without pay to employees who are elected as members of the Union's Executive Committee to attend conventions, seminars, education classes and other Union business in connection with the administration of the Collective Agreement provided that such leave does not interfere with the efficient operation of the Hospital. These absences must be individually requested in writing at least ten (10) working days in advance and must be authorized by the immediate supervisor, with copy to Human Resources, unless not reasonable to give such notice. A maximum of three (3) employees per sector or unit shall be granted such leave at the same time.

During such leave of absence, the employee's salary and applicable benefits shall be maintained by the Hospital. The reimbursement of the Union business days will be made to the Hospital on a quarterly basis for the full cost of the salary and an amount of 24% for benefits paid.

In cases where such notice of ten (10) days as indicated above may not be given, the official delegate must explain such reasons to the Human Resources Director or the Director's delegate.

18.06 Pre-paid leave

The Hospital agrees to introduce a pre-paid leave program, funded solely by the employee, subject to the following terms and conditions.

- a) The plan is available to employees wishing to spread four (4) years' salary over a five (5) year period, in accordance with Part LXVIII of the *Income Tax Regulations*, Section 6801, to enable them to take a one (1) year leave of absence following the four (4) years of salary deferral.
- b) The employee must make a written application to the Director of Human Resources or the Director's designate at least six (6) months prior to the intended commencement date of the program (i.e. the salary deferral portion), stating the intended purpose of the leave.
- c) For the purposes of the program, the year shall be September 1st of one year to August 31st of the following year or such other/the twelve (12) month period as may be agreed upon by the employees, the Local Union and the Hospital.
- d) The written application will be reviewed by the Director of Human Resources or the Director's designate. Leave requested for the purpose of pursuing further formal education will be given priority. Applications

for leave required for other purposes will be given the next level of priority on the basis of seniority.

- e) During the four (4) years of salary deferral, 20% of the employee's gross annual earnings will be deducted and held for the employee and will not be accessible to them until the year of the leave or upon withdrawal from the plan.
- f) The manner in which the deferred salary is held shall be at the discretion of the Hospital.
- g) All deferred salary, plus accrued interest, if any, shall be paid to the employee at the commencement of the leave or in accordance with such other payment schedule as may be agreed upon between the Hospital and the employee.
- h) All benefits shall be kept whole during the four (4) years of salary deferral. During the year of the leave, seniority will accumulate. Service for the purpose of vacation and salary progression and other benefits will be retained but will not accumulate during the period of leave. The employee shall become responsible for the full payment of premiums for any health and welfare benefits in which they are participating. Contributions to the HOOPP will be in accordance with the Plan.
- i) An employee may withdraw from the plan at any time during the deferral portion provided three (3) months' notice is given to the Director of Human Resources, subject to Revenue Canada guidelines. Deferred salary, plus accrued interest, if any, will be returned to the employee, within a reasonable period of time.
- j) If the employee terminates employment, the deferred salary held by the Hospital, plus accrued interest, if any, will be returned to the employee within a reasonable period of time. In case of the employee's death, the funds will be paid to the employee's estate.
- k) The Hospital will endeavour to find a temporary replacement for the employee as far in advance as practicable. If the Hospital is unable to find a suitable replacement, it may postpone the leave. The Hospital will give the employee as much notice as is reasonably possible. The employee will have the option of remaining in the Plan and rearranging the leave at a mutually agreeable time or of withdrawing from the Plan and having the deferred salary, plus accrued interest, if any, paid out to them within a reasonable period of time.
- l) The employee will be reinstated to their former position unless the position has been discontinued, in which case they shall be given a comparable job.
- m) Final approval for entry into the pre-paid leave program will be subject to the employee entering into a formal agreement with the Hospital in order to authorize the Hospital to make the appropriate deductions from the employee's pay. Such agreement will include:
 - i) A statement that the employee is entering the pre-paid leave program in accordance with Subarticle 18.06 of the Collective Agreement.

- ii) The period of salary deferral and the period for which the leave is requested.
- iii) The manner in which the deferred salary is to be held. The letter of application from the employee to the Hospital to enter the pre-paid leave program will be appended to and form part of the written agreement.

18.07 Full-time position with the Union

Upon application by the Union in writing, the Hospital shall grant leave of absence, without pay, to an employee elected or appointed to full-time Union office. It is understood that no more than two (2) employees in the bargaining unit may be on such leave at the same time. Such leave shall be for a period of one (1) calendar year from the date of appointment unless extended for a further specific period by agreement of the Parties. It is understood that no more than one (1) employee will be from the same unit of the Hospital, subject to operational requirements.

Seniority shall accumulate for employees during such leave on the basis of what their normal regular hours of work would have been. Service shall accumulate for employees during such leave to the maximum provided, if any, under the provisions of the Collective Agreement. It will become the responsibility of the employee for full payment of any applicable benefits in which the employee is participating during such leave of absence.

The employee shall notify the Hospital of their intention to return to work at least four (4) weeks prior to the date of such return. The employee shall be returned to their former duties on the same shift in the same department and at the appropriate rate of pay, subject to any changes which would have occurred had the employee not been on leave.

Notwithstanding Subarticle 2.03, the Hospital may fill the vacancy resulting from such leave on a temporary basis.

18.08 Compassionate care leave

(The following clause is applicable to full-time and part-time employees).

The employee and the Hospital will continue to pay their respective shares of the benefits and pension premiums.

- a) Compassionate care leave will be granted to an employee for up to eight (8) weeks within a twenty-six (26) week period to provide care or support to a family member who is at risk of dying within that 26-week period in accordance with Section 49.1 of the *Employment Standards Act*.
- b) An employee who is on compassionate care leave shall continue to accumulate seniority and service.
- c) Subject to any changes to the employee's status which would have occurred had they not been on compassionate care leave, the employee shall be reinstated to their former duties, on the same shift in the same department, and at the same rate of pay.

ARTICLE 19 - COMPENSATION

19.01 Job classification

- a) When a new classification (which is covered by the terms of this Collective Agreement) is established by the Hospital, the Hospital shall determine the rate of pay for such new classification and notify the Local Union of the same. If the Local Union challenges the rate, it shall have the right to request a meeting with the Hospital to endeavour to negotiate a mutually satisfactory rate. Such request will be made within ten (10) days after receipt of notice from the Hospital of such new occupational classification and rate. Any change mutually agreed to resulting from such meeting shall be retroactive to the date that notice of the new rate was given by the Hospital. If the Parties are unable to agree, the dispute concerning the new rate may be submitted to arbitration as provided in the Agreement within fifteen (15) days of such meeting. The decision of the Board of Arbitration (or Arbitrator as the case may be) shall be based on the relationship established by comparison with the rates for other classifications in the bargaining unit having regard to the requirements of such classification.

When the Hospital makes a substantial change in the job content of an existing classification, which in reality causes such classification to become a new classification, the Hospital agrees to meet with the Union if requested to permit the Union to make representation with respect to the appropriate rate of pay.

If the matter is not resolved, following the meeting with the Union the matter may be referred to arbitration as provided in the Agreement within fifteen (15) days of such meeting. The decision of the Board of Arbitration (or Arbitrator as the case may be) shall be based on the relationship established by comparison with the rates for other classifications in the bargaining unit having regard to the requirements of such classifications.

The Parties further agree that any change mutually agreed to or awarded, as a result of arbitration shall be retroactive only to the date that the Union raised the issue with the Hospital.

- b) **Job descriptions**
A copy of the current job description for a bargaining unit position shall be made available to the Union upon request. When a new classification that is covered by terms of this Collective Agreement is created, a copy of the job description shall be forwarded to the Union at the time that the Hospital notifies the Local Union of the rate of pay pursuant to Subarticle 19.01 (1) above.

19.02 Assignment of duties from another classification

Where the Hospital revises the job content of an existing classification in such a manner that duties of another classification are assigned to it, the following shall apply:

In the event an employee presently occupying a position which is revised in accordance with this article requires additional training to perform duties of the revised position, the employee shall be entitled to a period of training, with due consideration being given to the employee's age and previous educational background, during which they may perfect or acquire the skills necessitated by the new method of operation. The Employer will assume the cost of tuition and travel. There shall be no reduction in wage or salary scale rates during the training period of any such employee. Training shall be given during the hours of work whenever possible and may extend for up to six (6) months.

19.03 Anniversary increases

- a) For regular full-time employees: increases on the scale of Appendix A will automatically be granted on their anniversary date.
- b) For part-time and casual employees: increases on the scale of Appendix A will automatically be granted each time the employee has worked fifteen hundred (1,500) hours.
- c) It is understood that a promotion establishes a new anniversary date.

19.04 Mistake on payroll

Should an error of fifty dollars (\$50.00) or more occur on a pay, which is attributable to the Employer, the latter agrees to correct the error within forty-eight (48) hours, otherwise the error will be rectified by the following pay day.

19.05 Pay stubs

The day prior to the pay day, the Hospital shall issue, to each bargaining unit employee, a pay stub with a detailed description of all monies paid and deductions.

19.06 Payment of severance

Employees severing employment with the Hospital shall be paid all monies owing to them arising from their employment five (5) working days following the last day worked. Vacation entitlement utilized but not vested in the employee at the time of termination will be deducted from their final pay.

Subject to the applicable legislation, employees are entitled to arrange in advance for the transfer of severance monies into an RRSP or salary continuation up to the extent of the monies owing.

The Hospital uniforms, keys, employee identification card and other Hospital property in the possession of an employee must be returned to the Hospital at the time of termination. Failure to do so will result in the replacement value of such articles being deducted from the employee's pay.

19.07 Student supervision premium

Effective September 18, 2023, a Registered Practical Nurse (RPN) selected by the Hospital to supervise students will be paid a premium of one dollar (\$1.00) per hour in addition to their regular salary.

ARTICLE 20 - PERCENTAGE IN LIEU OF BENEFITS

- 20.01** The articles pertaining to the entitlements to fringe benefits for regular part-time employees will be deleted or amended as applicable to reflect the process of the percentage in lieu of benefits.
- 20.02** Regular part-time and casual employees will receive 14% of their biweekly pay for regular hours worked in lieu of all benefits.
- 20.03** All of the aforementioned percentages-in lieu of benefits will not be calculated on any premiums and/or overtime payments.

ARTICLE 21 - HEALTH AND SAFETY

21.01 WSIB

- a) The Hospital, the Union, and its members will meet all its legislative requirements as prescribed in the *Workplace Safety and Insurance Act*.
- b) The Hospital agrees to provide the Local Union with a list of the employees who are off work as a result of a work-related injury/illness once per month.
- c) The Hospital agrees to provide the employee with a copy of Workplace Safety and Insurance Board Form 7 at the same time it is sent to the Workplace Safety and Insurance Board (WSIB).
- d) Employees who are offered and refuse to participate in the modified work process, as prescribed by WSIB, will not be entitled to sick leave.
- Should the employee incur lost time prior to being offered modified duties by the Hospital, and the claim for WSIB benefits is not approved, the employee will be paid from their sick leave bank.
- e) At the discretion of the Hospital, a work hardening program may be interrupted by annual leave.
- f) If an employee is injured on the job and their supervisor excuses them from further duty for the balance of their shift, the employee's regular rate of pay shall continue for the balance of that shift and there shall be no deduction from the sick leave or other credits.

21.02 Accommodation

Where an employee is no longer able to accomplish the work of their position due to a non-work-related illness or injury, and where the Parties agree to an accommodation, whenever possible the employee will be transferred to a vacant position, the work of which they are capable of accomplishing, in which case they will be remunerated at the rate established for the position to which they are transferred.

21.03 Health and safety

It is in the mutual interests of the Parties to promote health and safety in the workplace and to prevent and reduce the occurrence of workplace injuries and

occupational diseases. The Parties agree that employees have the right to a safe and healthy work environment and that health and safety is of the utmost importance. The Parties agree to promote health and safety and wellness. The Parties further agree that when faced with occupational health and safety decisions, the Hospital will not await full scientific certainty or absolute certainty before taking reasonable action(s) to reduce risk and protect employees. The Hospital will provide orientation and training in health and safety to new and current employees on an ongoing basis and employees shall attend required health and safety training sessions.

- a) Joint Health and Safety Committee
Recognizing its responsibilities under the applicable legislation, the Hospital agrees to accept as a member of its Joint Occupational Health & Safety Committee at least one (1) representative for each site and one (1) alternate, selected or appointed by the Union from amongst bargaining unit employees. The Parties fully endorse the responsibilities of Employer and employees under the *Occupational Health and Safety Act*. Accordingly, the provisions of the *Occupational Health and Safety Act* are incorporated into and form part of this Collective Agreement and the rights and responsibilities set out herein will not be diminished.
- b) The Hospital agrees to cooperate in providing necessary information and management support to enable the Health and Safety Committee to fulfil its functions. In addition, the Hospital will provide the Health and Safety Committee with access to all accident reports, health and safety records and other pertinent information in its possession. The Health and Safety Committee shall respect the confidentiality of the information.
- c) Where the Hospital determines that there is a risk that employees may be exposed to infectious or communicable diseases (viral or bacterial), or blood-borne pathogens, employees who may be so exposed will be provided with personal protective equipment reasonably necessary for the protection of the employee.
- d) An employee who is required by the Hospital to wear or use any protective clothing, equipment or device shall be instructed and trained in its care, use and limitations before wearing or using it for the first time and at regular intervals thereafter and the employee shall participate in such instruction and training.
- e) Where the Hospital identifies high-risk areas where employees are exposed to infectious or communicable diseases for which there are protective medications, such medications shall be provided at no cost to the employee.
- f) The Hospital accepts that at least one CUPE member on the Joint Health and Safety Committee will be trained and will act as a certified worker under the *Occupational Health and Safety Act*. Any costs associated with the training of a certified worker will be paid by the Hospital.
- g) The Hospital agrees to provide the employee and the Union representative on the Health and Safety Committee with a copy of the Workplace Safety and Insurance Board Form 7 (absent the Social Insurance Number and Date of Birth) at the same time it is sent to WSIB.

- h) Meetings shall be held every second month or more frequently at the call of the co-chairs, as required. The Joint Health and Safety Committee shall maintain minutes of all meetings and make the same available for review.

21.04 Violence in the workplace

- a) The Hospital will inform the Union within three (3) working days of any employee who has been subjected to violence while performing their work. Such information shall be submitted to the Union in writing as soon as possible.
- b) The Hospital and the Union agree that they have a shared goal of a workplace free of violence.

To that end, the Hospital and the Union will determine appropriate solutions to promote health and safety in workplaces, including, but not limited to:

- Violence in the workplace (includes verbal abuse)
- In particular, the Hospital and the Union will consider appropriate measures to address violence in the workplace, which may include, among other remedies:
 - i) Electronic and visual flagging;
 - ii) Properly trained security who can de-escalate, immobilize and detain/restrain;
 - iii) Appropriate personal alarms;
 - iv) Organization-wide risk assessments assessing the environment, risk from patient population, acuity, communication and work flow, and individual client assessments; and
 - v) Training in de-escalation, “break-free” and safe immobilization/detainment/restraint.

In addition, this will include the adoption of the following mandatory provisions:

1. The Hospital will ensure that employees are properly advised in advance if they are required to interact with patients known by the Hospital to have exhibited violent behaviour previously or who could otherwise reasonably be considered to pose a danger of exhibiting violent behaviour.
2. The Hospital shall give due consideration to whether, in light of all the relevant circumstances, it is appropriate that an employee interacts with a known violent patient alone.
3. The Hospital shall notify the Union without undue delay of any incident of an employee being subjected to violence at the workplace. The timing and nature of such notification may be negotiated locally by the Parties.

“Workplace violence” means:

- (a) The exercise of physical force by a person against a worker, in a workplace, that causes or could cause physical injury to the worker;

- (b) An attempt to exercise physical force against a worker, in a workplace, that could cause physical injury to the worker; and
- (c) A statement or behaviour that it is reasonable for a worker to interpret as a threat to exercise physical force against the worker, in a workplace, that could cause physical injury to the worker.

21.05 Influenza vaccination

The Parties agree that influenza vaccinations may be beneficial for patients and employees. Upon a recommendation pertaining to a facility or a specifically designated area(s) thereof from the Medical Officer of Health, or in compliance with applicable provincial legislation, the following rules will apply:

Hospitals recognize that employees have the right to refuse any recommended or required vaccination.

If an employee refuses to take the recommended or required vaccine under this supervision, they will be reassigned during the outbreak period, unless reassignment is not possible, in which case they will be placed on unpaid leave. If an employee is placed on unpaid leave, they can use banked lieu time or vacation credits in order to keep their pay whole. It is further agreed that any such reassignment will not adversely impact the scheduled hours of other employees.

If an employee gets sick as a result of the vaccination, and applies for WSIB, the Hospital will not oppose the claim.

If the full cost of such medication is not covered by some other source, the Hospital will pay the full or incremental cost for the vaccine and will endeavour to offer vaccinations during an employee's working hours. In addition, employees will be provided with information, including risks and side effects, regarding the vaccine.

This article shall be interpreted in a manner consistent with the Ontario Human Rights Code.

21.06 Infectious diseases

- a) The Employer shall take every precaution reasonable in the circumstances for the protection of a worker. [*Occupational Health and Safety Act*, s. 25 (2) (h)].
- b) When faced with occupational health and safety decisions, the Hospital will not await full scientific or absolute certainty before taking reasonable action(s) including but not limited to, providing readily accessible personal protective equipment that reduces risk and protects employees.
- c) Hospitals will ensure adequate stocks of the N95 respirator or equivalent or better (or such other personal protective equipment as the Parties may agree in writing) to be made available to bargaining unit members at short notice in the event that there are reasonable indications of the emergence of a pandemic, epidemic or outbreak of an infectious disease in the community served by the Hospital.

- d) A worker who is required by their employer to wear or use any protective clothing, equipment or device shall be instructed and trained in its care, use and limitations before wearing or using it for the first time and at regular intervals thereafter and the worker shall participate in such instruction and training. Personal protective equipment that is to be provided, worn or used shall be properly used and maintained, be a proper fit, inspected for damage or deterioration and be stored in a convenient clean and sanitary location when not in use. [O. Reg. 67/93 – Health Care].
- e) The Hospital agrees to cooperate in providing necessary information and management support to enable the Joint Health and Safety Committee to fulfil its functions. In addition, the Hospital will provide the Committee with access to the Hospital's pandemic plan and related risk assessment, all accident reports, health and safety records, notification of exposure to an infectious or contagious disease, and any other pertinent information in its possession. The Hospital will also provide the Committee with reports on fit testing compliance annually and personal protective equipment inventory on a quarterly basis. The Committee shall respect the confidentiality of the information.
- f) Pregnant employees may request to be temporarily transferred from their current duties if, in the professional opinion of the employee's physician a risk to the pregnancy and/or unborn child is identified. If a temporary transfer is not feasible, the employee will be granted an unpaid leave of absence before the commencement of the pregnancy and leave.

ARTICLE 22 - SICK LEAVE

Employees accumulate credits for sick leave at the rate of one and one-half (1.5) days per month of service.

Effective March 31, 2010 - Eliminate reference and entitlement regarding accumulation of sick leave credits at the rate of one and one-half (1.5) days per month of service and implement the following language regarding HOODIP.

HOODIP (applicable to full-time employees only)

Clarity note: Notwithstanding the implementation of the Hospitals of Ontario Disability Income Plan (HOODIP) or equivalent and the elimination of the existing sick leave plan it is understood that employees must meet the 1992 HOODIP eligibility requirements in order to join the plan and transfer from the current accumulated sick leave plan to HOODIP. Employees who have not qualified and are not eligible to transfer to HOODIP will remain, notwithstanding (b) below, on the existing sick leave plan until they are eligible to transfer to HOODIP.

- a) The Hospital will assume total responsibility for providing and funding a short-term sick leave plan equivalent to that described in the August 1992 booklet (Part A) Hospitals of Ontario Disability Income Plan Brochure.

The Hospital will pay 75% of the billed premium toward coverage of eligible employees under the long-term disability portion of the Plan (HOODIP or an equivalent plan as described in the August 1992 booklet (Part B)), the employee paying the balance of the billed premium through payroll deduction. For the purpose of transfer to the short-term portion of the disability program, employees on the payroll as of the effective date of the transfer with three (3) months or more of service shall be deemed to have three (3) months of service. For the purpose of transfer to the long-term portion of the disability program, employees on the active payroll as of the effective date of the transfer with one (1) year or more of service shall be deemed to have one (1) year of service.

- b) Effective the first of the month following the transfer, all existing sick leave plans in the affected Hospitals shall be terminated and any provisions relating to such plans shall be null and void under the respective Collective Agreements except as to those provisions relating to payout of unused sick leave benefits which are specifically dealt with hereinafter.
- c) Existing sick leave credits for each employee shall be converted to a sick leave bank to the credit of the employee. The “sick leave bank” shall be utilized to:
 - 1) supplement payment for lost straight-time wages on sick leave days under the new program, which would otherwise be at less than full wages or no wages and;
 - 2) payout on termination of employment shall be that portion of any unused sick leave days under the former conditions relating to payout (i.e. Subarticle 22.04);
 - 3) where, as of the effective date of transfer, an employee does not have the required service to qualify for payout on termination, their existing sick leave credits as of that date shall nevertheless be converted to a sick leave bank in accordance with the foregoing and they shall be entitled, on termination, to that portion of any remaining sick leave bank to the credit of the employee, provided they subsequently achieve the necessary service to qualify for payout under the conditions relating to such payout;
 - 4) An employee who, as of the effective date of transfer, has accumulated sick leave credits and is prevented from working for the Hospital on account of an occupational illness or accident that is recognized by the Workplace Safety and Insurance Board as compensable within the meaning of the *Workplace Safety and Insurance Act*, the Hospital, on application from the employee, will supplement the award made by the Workplace Safety and Insurance Board for loss of wages to the employee by such amount that the award of the Workplace Safety and Insurance Board for loss of wages, together with the supplementation of the Hospital will equal 100% of the employee’s net earnings, to the limit of the employee’s accumulated sick leave credits.
- d) There shall be no pay deduction from an employee’s regular scheduled shift when an employee has completed any portion of the shift prior to going on sick leave benefits or WSIB benefits.

- e) The Hospital further agrees to pay employees an amount equal to any loss of benefits under HOODIP for the first two (2) days of the fourth and subsequent period of absence in any calendar year.
- f) Any dispute which may arise concerning an employee's entitlement to any benefits referred to in Article 22, including HOODIP and equivalents, may be subject to the grievance and arbitration under the provisions of this Collective Agreement.

The Union agrees that it will encourage an employee to utilize the Medical Appeals Process provided under the plan, if any, to resolve disputes.
- g) A copy of the current HOODIP plan text or, where applicable, the master policy of the current HOODIP equivalent shall be provided to the Union.
- h) The Hospital shall pay the full cost of any medical certificate required of an employee.
- i) The short-term sick leave plan shall be registered with the Employment Insurance Commission (EIC). The employee's share of the Employer's unemployment insurance premium reduction will be retained by the Hospital toward offsetting the cost of the benefit improvements contained in this Agreement.

22.01 Entitlement to sick leave

An employee shall be granted sick leave with pay when they are unable to perform their duties due to illness, provided that:

- a) the employee has the necessary sick leave credit;
- b) the employee must inform the Employer of their illness at least two (2) hours prior to the beginning of their regular shift, and three (3) hours prior to the beginning of their evening and night shift unless incapacitated. The Employees must notify the appropriate scheduling office to activate the replacement. After operational hours, employees must refer to their departmental policy.
- c) Medical certificates must be submitted for absences due to illness for periods of three (3) or more scheduled working days and must indicate the expected date of return. The Hospital shall be entitled to have the employee examined by a doctor selected by the Parties.
- d) If requested by the Hospital, the cost of the medical certificate will be reimbursed upon production of the receipt to the Occupational Health and Safety Services.
- e) Once a medical certificate has been provided by the employee's physician, the employee must submit/fax the medical certificate to the Occupational Health Service.

22.02

- a) The Hospital reserves the right to require satisfactory proof of illness from the employee's consulting doctor for those employees exhibiting a clear pattern of habitual sick leave usage.
- b) An employee who has been sent home by the Occupational Health Service due to a potential exposure to a communicable disease (as outlined in the Communicable Disease Surveillance protocols for Ontario Hospitals) as a result of their employment will suffer no loss of earning.
- c) Where the Hospital identifies high-risk areas where employees are exposed to Hepatitis B, the Hospital will provide, at no cost to the employees, a Hepatitis B vaccine.

22.03 Payment of unused sick leave credits

- a) On termination of employment, for any reason other than dismissal for just cause, employees with two (2) years of continuous service shall receive a cash payment equal to fifty percent (50%) of the unused portion of sick leave allowance at their current salary.
- b) Upon retirement, employees with fifteen (15) years of service or more, will be repaid for one hundred percent (100%) of their accumulated unused sick days.
- c) Upon retirement, employees with less than fifteen (15) years of continuous service will be repaid for seventy-five percent (75%) of their accumulated unused sick days.
- d) Death: Full remittance of unused sick leave credits

22.04 Supplemental to WSIB benefits

Where an employee is prevented from working for the Hospital on account of an occupational illness or accident that is recognized by the Workplace Safety & Insurance Board as compensable within the meaning of the *Workplace Safety and Insurance Act*, the Hospital, on application from the employee, will utilize the employee's accumulated sick leave credits to supplement the award made by the Workplace Safety and Insurance Board for loss of wages to the employee by such amount that the award of the Workplace Safety & Insurance Board for loss of wages, together with the supplementation of the Hospital, will equal 100% of the employee's net earnings, to the limit of the employee's accumulated sick leave credits.

22.05 Payment pending determination of WSIB claims

An employee who is absent from work as a result of an illness or injury sustained at work and who has been awaiting approval of a claim for WSIB benefits for a period longer than one (1) complete shift may apply to the Hospital for payment equivalent to the lesser of the benefit the employee would receive from WSIB benefits if their claim was approved, or the benefit to which they would be entitled under the short-term sick leave plan. Payment will be provided only if the employee provides evidence of disability satisfactory to the Hospital and a written undertaking satisfactory to the Hospital that any payments will be refunded to the Hospital following final determination of the claim by the Workplace Safety and Insurance Board. If the claim for WSIB benefits is not approved, the monies paid as an advance will be applied toward the benefits to

which the employee would be entitled under the short-term sick leave plan. Any payment under this provision will continue for a maximum of fifteen (15) weeks.

ARTICLE 23 - INSURANCE AND BENEFITS

23.01 Insured benefits

(Except where otherwise provided, this clause is applicable to full-time employees only)

The Hospital agrees, during the term of the Collective Agreement, to contribute toward the premium coverage of participating eligible employees in the active employ of the Hospital under the insurance plans set out below subject to their respective terms and conditions including any enrolment requirements.

23.02 Extended Health Care Plan

The Hospital agrees to contribute 75% of the billed premium toward coverage of eligible employees in the active employ of the Hospital, provided the balance of monthly premiums is paid by the employee through payroll deduction, under the existing Extended Health Care Plan including eye examinations once per two (2) calendar years and providing for a \$22.50 (single) and \$35.00 (family) deductible.

Services of a chiropractor will be covered up to an annual maximum of \$375.00; and services of a physiotherapist will be covered up to an annual maximum of \$500.00.

Hearing aid acquisition every 36 months.

23.03 Dental Plan

The Hospital agrees to contribute 75% of the billed premiums toward coverage of eligible employees in the active employ of the Hospital under the Blue Cross #9 Dental Plan based on the current Ontario Dental Association (ODA) fee schedule and provide for recall oral examination to be covered once every nine (9) months.

The Hospital also agrees to contribute 75% of the billed premiums toward coverage of Blue Cross rider #2 (or equivalent) [complete and partial dentures] at 50/50 co-insurance to \$1,000 **per person** annual maximum and Blue Cross rider #4 (or equivalent) [crowns, bridgework and repairs to same] at 50/50 co-insurance to \$1,000 **per person** annual maximum provided the balance of the monthly premiums are paid by the employee through payroll deduction.

23.04 Pension Plan

The Hospital agrees to pay the applicable premiums as required by the Healthcare of Ontario Pension Plan (HOOPP).

23.05 Life Insurance Plan

The Hospital agrees to contribute 100% of the billed premium toward coverage of eligible employees in the active employ of the Hospital under the Hospitals of Ontario Group Life Insurance Plan (HOOGLIP) or equivalent plan and Accidental Death and Dismemberment.

23.06 Copy of the master policies

A copy of all current master policies of the benefits referred to in this article shall be provided to the Union.

23.07 Change of carrier

It is understood that the Hospital may at any time substitute another carrier for any plan provided the benefits conferred thereby are not decreased. The Hospital shall notify the Union sixty (60) days in advance of making a substitution to explain the proposed changes. Upon request by the Union, the Hospital shall provide the Union full specifications of the benefit programs contracted for and in effect for employees covered herein.

23.08 Benefits on retirement

The Hospital will provide to all employees who retire on or after the date of ratification and have not yet reached age 65 and who are in receipt of the Hospital's pension plan benefits, extended health care and dental benefits on the same basis as is provided to active employees, as long as the retiree pays the Employer the full amount of the monthly premiums, in advance.

The Hospital agrees to pay 75% of the monthly premiums as long as the retiree pays the Employer 25% of the monthly premiums, in advance.

ARTICLE 24 - GENERAL CONDITIONS

24.01 Employee's file

- a) Every employee shall have reasonable access to their personnel file for the purpose of reviewing any evaluations or formal disciplinary notations contained therein, in the presence of the Human Resources Manager or the Manager's designate. An employee may request a copy of any evaluation or formal disciplinary notations in this file.
- b) The employee may have a Union representative present when accessing their file.

24.02 Copies of the Collective Agreement

The Hospital agrees to do the preparation for printing and translation of the Collective Agreement in a timely manner following ratification or award. The Parties will bear the printing and translation costs 50/50. The Hospital agrees to distribute a copy of the Collective Agreement to new hires.

24.03 Legal version

Both the English and French texts of this Agreement shall be considered the official texts. Where there is ambiguity between the English and French texts, the language of the text which was negotiated and agreed to by the Parties shall prevail.

24.04 Locker rooms

The Hospital shall provide locker rooms at each site for employees to change and store their clothing.

24.05 Protective footwear

The Hospital shall provide, based on departmental safety requirements and upon the Immediate Supervisor's approval, a protective footwear allowance of \$120.00 yearly.

This payment shall be payable April 1st upon proof of payment. It is understood that the footwear is for work use only and will be replaced if damaged or worn, during its use.

The Hospital shall provide protective footwear to Food Services employees working in the dish room.

24.06 Uniforms

Upon hire, the Hospital shall provide three (3) uniforms for full-time employees and two (2) uniforms for part-time employees, working in the following departments: Food Services, Environmental Services and Facilities Management (trade employees). Upon request, employees will be entitled to up to three (3) replacement uniforms per year.

24.07 Specialty equipment

The Hospital agrees to provide, to employees, all tools and equipment required to perform their work and replace damaged or worn tools as per departmental policy.

24.08 RPN utilization

The Hospital undertakes to encourage Registered Practical Nurses (RPNs) to upgrade their skills to the present level of those being acquired by graduating RPNs. Further, the Hospital will, where practicable, encourage and permit the utilization of the upgraded skills.

Should the Hospital require those skills on the work units, the Hospital will pay for attendance at such training at regular wages and will also pay for tuition and course material.

24.09 Registered practical nurse professional development / Scope of practice

Continuous professional development is a hallmark of a professional nursing practice. As a self-regulating profession, nursing recognizes the importance of maintaining a dynamic practice environment, which includes ongoing learning, maintenance of competence, career development, career counselling and succession planning. The Parties agree that professional development comprises a diverse range of activities, including but not limited to formal academic programs, short-term continuing education activities, certification programs and independent learning committee participation. The Parties recognize their joint responsibility in and commitment to active participation in the area of professional development, including scope of practice.

Where registered Practical Nurse professional development is not specifically addressed at any existing joint committee, the Hospital's Chief Nursing Officer and Human Resources Officer will meet with the Union on a quarterly basis to discuss professional responsibility and scope of practice issues.

In any event, the Parties will be guided by the following key principles:

- Professional development will be recognized;
- All Registered Practical Nurses will have access to professional development opportunities;

- Responsibilities for professional development will be shared between the individual and the Hospital;
- Employee needs, Hospital needs and department/program requirements will be considered.

24.10 Workloads

The Parties agree that patient care is enhanced if concerns relating to professional practice, patient acuity, fluctuating workloads and fluctuating staffing are resolved in a timely and effective manner.

Employees are encouraged to raise their concerns with their immediate supervisor within forty-eight (48) hours. In the event that within ten (10) calendar days, the workload concern is not resolved to the employee's satisfaction, the employee, or group of employees, may, within forty-eight (48) hours, submit their concerns in writing (with a copy to their immediate supervisor) to either the Joint Health and Safety Committee (as constituted under Article 21) or the Labour-Management Committee (as constituted under Subarticle 7.04) through their Union representative, using the template workload complaint form attached at Appendix B. This form may be modified by mutual agreement of the Parties.

24.11 Professional responsibility, patient care, workloads & staffing

(The following clause is applicable to Registered Practical Nurses only)

- a) The Parties agree that optimal patient care is, and safe working conditions are, enhanced if concerns relating to professional responsibility, patient care, workloads and staffing are resolved in a timely and effective manner with communications between the Parties being:
 - i. professional;
 - ii. courteous;
 - iii. collegial;
 - iv. respectful; and
 - v. focused on resolving the issue, not on the individuals.
- b) Employees are encouraged to raise their concerns with their immediate supervisor within forty-eight (48) hours.
- c) Upon receipt of a response from the supervisor within five (5) working days, if the employee or group of employees in (b) above are not satisfied, the employee or group of employees may, within forty-eight (48) hours, submit a workload complaint form (attached at Appendix B) to the Chief Nursing Officer, with a copy to the Union. A meeting shall be held within thirty (30) days of a request from the employee or group of employees, who may be accompanied to this meeting by a Union representative. The Chief Nursing Officer will respond in writing to the employee, or group of employees, with a copy to the Union if applicable, within fifteen (15) days.
- d) Upon receipt of a written response from the Chief Nursing Officer, if the employee or group of employees in (c) above are not satisfied, the employee or group of employees, who may be accompanied by their Union representative, may, within forty-eight (48) hours, request a meeting with the Chief Executive Officer (or the Officer's designate) and such meeting shall be held within thirty (30) days. The Chief Executive

Officer (or their designate) will respond in writing to the employee, or group of employees, within fifteen (15) days of the meeting, with a copy to the Union if applicable.

- e) It is agreed and understood that an employee or group of employees may in exceptional and urgent cases request an immediate meeting with the Chief Nursing Officer, who will make every reasonable effort to accommodate the request. The timelines provided for in (d) above will apply failing resolution at this meeting.
- f) Only the timelines set out above are subject to Article 7 – Grievance and Arbitration Process.

24.12 Fiscal Advisory Committee

Recognizing the value of Union input on behalf of employees, the Parties agree to the following:

- a) The Union's representative(s) will be included in the consultation and planning process from the early phases of the budget planning process, through representation on the Fiscal Advisory Committee (FAC) or equivalent committee, to its final stages of completion, to assist the Hospital in minimizing layoffs or job loss, and in developing labour adjustment strategies where necessary, and in otherwise minimizing adverse effects on CUPE-represented employees through program or service restructuring.
- b) Where the Hospital experiences unforeseen circumstances such that will necessitate changes to its budgetary plans which have been approved by the Ministry of Health, or the Local Health Integration Network, the Hospital agrees that revisions to the budget will be carried out in consultation with the Union.
- c) In furtherance of the foregoing, and, where possible, in advance of any scheduled FAC or equivalent committee meeting, the Hospital agrees to provide to the Union, in a timely way, any financial and staffing information pertinent to its budget, or to any other restructuring plan that would affect the Union's members.
- d) It is understood that employee time spent at FAC or equivalent committee meetings with the Employer in pursuance of the above shall be deemed to be work time for which the employee shall be paid by the Hospital at their regular or premium rate, as may be applicable.

24.13 Technological change

The Hospital undertakes to notify the Union in advance, so far as practicable, of any technological changes that the Hospital has decided to introduce which will significantly change the status of employees within the bargaining unit.

The Hospital agrees to discuss with the Union the effect of such technological changes on the employment status of employees and to consider practical ways and means of minimizing the adverse effect, if any, on employees concerned. Where new or greater skills are required than are already possessed by affected

employees under the present methods of operation, such employees shall be given a period of training, with due consideration being given to the employee's age and previous educational background, during which they may perfect or acquire the skills necessitated by the new method of operation. The Employer will assume the cost of tuition. There shall be no reduction in wage or salary rates during the training period of any such employee. Training shall be given during the hours of work whenever possible and may extend for up to six (6) months.

Employees with one (1) or more years of continuous service who are subject to layoff under conditions referred to above, will be given notice of the impending change in employment status at the earliest reasonable time in keeping with the notification to the Union as set forth and the requirements of the applicable law.

ARTICLE 25 - WORK OF THE BARGAINING UNIT

Employees not covered by the terms of this Agreement will not perform duties normally assigned to employees covered by this Agreement, except for the purposes of instruction, experimentation, or in emergencies when regular employees are not readily available.

25.01 Volunteers

To prevent the erosion of the bargaining unit, the Hospital agrees that the role of the volunteers, in performing bargaining unit work, will not be broadened beyond the extent of its current practice as of January 1, 2004.

The Hospital shall submit to the Union, at six (6) month intervals, the number of volunteers in the current month, the number of hours worked and a summary of the duties performed.

25.02 Contracting out

The Hospital shall not contract out any work usually performed by members of the bargaining unit if, as a result of such contracting out, a layoff of any employees other than casual employees results from such contracting out.

Notwithstanding the foregoing, the Hospital may contract out work usually performed by members of the bargaining unit without such contracting out constituting a breach of this provision if the Hospital provides in its commercial arrangement that the contractor to whom the work is being contracted, and any subsequent such contractor, agrees:

- 1) to employ the employees thus displaced from the Hospital; and
- 2) in doing so, to stand, with respect to that work, in the place of the Hospital for the purposes of the Hospital's collective agreement with the Union, and to execute into an agreement with the Union to that effect.

In order to ensure compliance with this provision, the Hospital agrees that it will withdraw the work from any contractor who has failed to meet the aforesaid terms of the contracting-out arrangement.

ARTICLE 26 - TERM OF AGREEMENT

- 26.01** The Collective Agreement shall be in effect from April 1, 2022, until March 31, 2024, and shall remain in effect from year to year thereafter unless either Party gives the other Party written notice of renewal or desire to amend the Agreement in accordance with Subarticle 26.02 below.

- 26.02** Where either Party desires to amend or renew this Agreement, it shall give notice to the other Party only within the period of ninety (90) days prior to the expiration date of this Agreement or to any anniversary of such expiration date.

- 26.03** If notice of renewal or desire to amend the Agreement is given by either Party, the other Party agrees to meet for the purpose of negotiation within thirty (30) days of the giving of such notice, if requested to do so.

ARTICLE 27 - RETROACTIVITY

- 27.01** Employees who have left their employment at the Hospital, from the renewal date of the Collective Agreement will be eligible for reimbursement of the general wage increase.

Within the thirty (30) days following the effective date of the Collective Agreement, the Hospital will communicate with the employees who have left their employment, in writing, at their last known address, with copy of said letter to the Union. The concerned employees have thirty (30) days from the date of the letter to claim, in writing, their retroactivity.

DATED and SIGNED in the City of Ottawa 18th day of July, 2024.

FOR THE HOSPITAL

FOR THE UNION



LETTER OF UNDERSTANDING

between

BRUYÈRE CONTINUING CARE
(hereafter called: "The Hospital")

and

CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, Local 4540
(hereafter called: "The Union")

UNIT WEEKEND SCHEDULE

WHEREAS the Parties agree to the development and implementation of a weekend schedule in order to meet the Hospital's needs for weekend staff, and individual employees' preference for a weekend work schedule;

a) A unit weekend schedule is defined as a schedule in which a full-time employee works a weekly average of thirty (30) hours and is paid for 37.5 hours at their regular straight-time hourly rate. The schedule must include two (2) 11.25-hour tours, which fall on Saturday and Sunday and one 7.5-hour tour to be scheduled either on the adjacent Friday or Monday as needed. An employee working a weekend schedule will work every weekend except as provided for in the provisions below.

a) Shift premiums shall be paid in accordance with the Collective Agreement.

b) Week-end and shift premiums shall not be paid;

c) VACATION BANK

Vacation entitlement is determined by the Annual Leave article of the Collective Agreement.

Drawing from the vacation bank will occur at an accelerated rate of 1.25 paid hours for every hour taken as vacation (i.e. 11.25 hours worked equals 14.05 hours paid; 7.5 hours worked equals 9.375 hours paid).

Vacation must be taken as a full weekend off (i.e. Saturday and Sunday). The maximum number of weekends off cannot exceed the week entitlement level determined by the Annual Leave article of the Collective Agreement.

Single vacation days may be taken on weekdays, which need not be in conjunction with the Saturday and Sunday. Single vacation days may be taken on the weekend provided no replacement is required.

The article in the Collective Agreement regarding sickness during vacation time does not apply.

d) PAID HOLIDAY BANK

Employees qualify in accordance with the Paid Statutory Holiday article in the Collective Agreement.

Drawing from the paid holiday bank will occur at an accelerated rate of 1.25 hours paid for every hour taken (i.e. 11.25 hours worked equals 14.05 hours paid; 7.5 hours worked equals 9.375 hours paid).

If an employee works on a paid holiday as defined by the Collective Agreement, they will receive one and one-half (1.5) pay for all hours worked on a holiday. The lieu day will be credited to the paid holiday bank on the date of the holiday.

The holiday bank can be used as income replacement for absences due to illness.

The holiday bank will be paid out when the employee leaves the position or employ of the Hospital.

e) SICK LEAVE

The employee may utilize the paid holiday bank as income replacement for absences due to illness, as described in Subarticle a) (d) above.

The employee's current sick leave bank will be frozen. An employee will not receive pay for the first seventeen (17) weeks of any period of absence due to a legitimate illness. Subject to the availability of paid holiday banked hours, the employee will be eligible for Employment Insurance for weeks three (3) through seventeen (17) for any absence due to a legitimate illness. At week eighteen (18), the employee may utilize their sick leave bank available under the Sick Leave article of the Collective Agreement for unpaid absences due to illness. Drawing from the sick leave bank will occur at an accelerated rate of 1.25 hours paid for every hour taken (i.e. 11.25 hours worked equals 14.05 hours paid; 7.5 hours worked equals 9.375 hours paid).

Effective March 31, 2010, subject to the rules of the plan and clarity note in Article 22, the employee is eligible for coverage under the long-term disability portion of the HOODIP or equivalent plan referred to in Article 22.0.

Employees may be required to provide medical proof of illness for any absence of a scheduled shift, which is neither vacation nor an approved leave of absence.

f) LEAVES OF ABSENCE

The Leave of Absence article in the Collective Agreement applies for both paid and unpaid leave. For the purposes of an unpaid 11.25-hour shift, the deduction from pay shall equate to 14.05 hours. For the purposes of an unpaid 7.5-hour shift, the deduction from pay shall equate to 9.375 hours.

g) TOUR EXCHANGE

Weekend tour exchanges will be permitted only between weekend tour employees. Weekday tour exchanges will be permitted, provided the Hospital does not incur additional costs.

In all tour exchange instances, the tours must be of the same duration.

h) OVERTIME

Overtime will begin to accrue after sixty (60) hours in a two (2) week period averaged over the scheduling period determined by the local parties.

Overtime will apply if the employee works in excess of the normal daily hours as defined by this Agreement.

Payment for overtime is as in the Hours of Work article of the Collective Agreement.

i) SCHEDULING PROVISIONS

The scheduling and premium provisions relating to consecutive weekends off in the Collective Agreement do not apply to employees who accept positions under this provision.

j) CHRISTMAS PERIOD

The article relating to scheduling during this period will apply, except as modified to confirm that the weekend tour employee will continue to work weekends during this period.

k) EDUCATION

When the employee requires additional education, these tours shall be scheduled during the week and the employee will be remunerated at their regular rate of pay.

- b) The Parties agree that upon implementation of this Agreement, a joint meeting will be held by the Hospital and the Union on Bruyère Continuing Care premises, to present and explain the terms and conditions of this Agreement to the members.
- c) Positions for a weekend schedule will be posted and filled in accordance with the Vacant Positions and Transfers article of the Collective Agreement.
- d) A successful applicant will be given the opportunity of fulfilling the duties of this position during a trial period of thirty (30) calendar days. If the employee fails to meet the requirements for the job during the said period or if the employee wishes to relinquish the position, they will be returned to their former position in the same unit without loss of seniority.

DATED and SIGNED in the City of Ottawa 18th day of July, 2024.

FOR THE HOSPITAL

FOR THE UNION

LETTER OF UNDERSTANDING

between

**BRUYÈRE CONTINUING CARE
(hereafter called: "The Hospital")**

and

**CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, Local 4540
(hereafter called: "The Union")**

EXTENDED TOURS

Subarticle 10.01b) of the Collective Agreement applies in the areas which presently have extended tours. It is understood that the Parties will meet to discuss the implementation of extended tour hours within various areas of the Hospital.

DATED and SIGNED in the City of Ottawa 18th day of July, 2024.

FOR THE HOSPITAL

FOR THE UNION

LETTER OF UNDERSTANDING

between

BRUYÈRE CONTINUING CARE
(hereafter called: "The Hospital")

and

CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, Local 4540
(hereafter called: "The Union")

TEMPORARY FULL-TIME PORTER/WARD CLERK VACANCIES

Notwithstanding Subarticle 14.01 c) of the Collective Agreement, if the vacancy referred to therein is a temporary full-time Porter or Ward Clerk position, consideration for filling such vacancy shall be given to regular part-time employees from the unit on the basis of seniority. If the temporary full-time vacancy is not filled by a part-time employee from the unit, consideration shall be given to regular part-time employees working on other units, prior to consideration being given to casual employees.

DATED and SIGNED in the City of Ottawa 18th day of July, 2024.

FOR THE HOSPITAL

FOR THE UNION

LETTER OF UNDERSTANDING

between

**BRUYÈRE CONTINUING CARE
(hereafter called: "The Hospital")**

and

**CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, Local 4540
(hereafter called: "The Union")**

DECENTRALIZATION OF CASUAL REGISTERED PRACTICAL NURSES (RPNs)

1. All casual RPNs hired on or after the date of implementation will be assigned to one of the following: a specific floor at Saint-Vincent Hospital, a specific program at Élisabeth-Bruyère Hospital, or Residence Élisabeth-Bruyère ("REB"). The assignment of each casual RPN hired on or after the date of implementation to a specific floor/program/REB will be determined by the Hospital.
2. Casual RPNs hired prior to the date of implementation will be provided the opportunity to select their assigned floor/program/REB based on seniority subject to the Hospital's established limit per floor/program/REB. The implementation of the assignment of each nurse to a specific floor/program/REB shall be on a date determined by the Hospital.
3. The casual RPN's assignment to a specific floor/program/REB will be relevant for Collective Agreement purposes, including but not necessarily limited to, scheduling as contemplated in Subarticle 10.04, partial or single shift mobilization as contemplated in Subarticle 10.07 and temporary positions as contemplated in Subarticle 14.01 c).
4. Amendments to subarticles 10.04, 10.07 and 14.01 c) set out below will take effect on a date to be determined by the Hospital and will be changed in the Collective Agreement for casual RPNs.

DATED and SIGNED in the City of Ottawa 18th day of July, 2024.

FOR THE HOSPITAL

FOR THE UNION

LETTER OF UNDERSTANDING

between

BRUYÈRE CONTINUING CARE
(hereafter called: “The Hospital”)

and

CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, Local 4540
(hereafter called: “The Union”)

IMPLEMENTATION AND PRINCIPLES OF 12-HOUR SHIFTS

To build capacity, the Hospital is conducting a scheduling improvement initiative based on employee feedback and interest as well as operational needs, resulting in the Parties’ interest in defining the principles of 12-hour shifts (hereafter referred to as extended shifts) and extended shifts rotation schedules, including a two-day, two-night (2D/2N) rotation schedule. The Parties also wish to agree on the terms of implementation of such rotation schedules (hereafter referred to as optimized rotations) on any and all units at Élisabeth Bruyère Hospital, Saint-Vincent Hospital and Élisabeth Bruyère Residence.

The optimized rotation schedules will be consistent with the provisions of the Collective Agreement except where herein amended.

Prior to the implementation of an optimized rotation schedule on any given unit, as part of the current scheduling improvement initiative, the Parties will adhere to the terms of implementation as set out below. When implemented, the optimized rotation will be on a trial basis as agreed hereafter.

Therefore, the Parties agree to the following:

1. The Preamble is an integral part of the Memorandum of Agreement.

Implementation and trial period of optimized rotation schedules:

1. The proposed optimized rotation schedules will be shared with the Union prior to the Hospital, proceeding with the steps set out in 2. and 3. below.
2. In order of seniority, each employee who occupies a permanent full-time and permanent part-time position on the affected unit will begin the opportunity to:
 - a) select a line, in order of seniority, consistent with their current full-time equivalent (FTE) from the optimized rotation, or
 - b) remain status quo with respect to their current position (e.g., full-time day/evening)
3. The Parties agree that the remaining full-time positions once 2. above has been completed will be offered to permanent part-time employees on the subject unit in order of seniority.
4. All positions remaining vacant at the end of the canvassing exercise in 2. and 3. above will be posted in accordance with Subarticle 14.01 of the Collective Agreement.
5. The optimized rotations will be subject to a trial period of twenty-four (24) weeks starting on the first day of implementation of said optimized rotation. At least two weeks (2) prior to the end of the trial period, each permanent full-time and permanent part-time

employee, affected by an extended shift rotation, will indicate if they wish to continue working such rotation on a permanent basis by way of a secret vote. The optimized rotation will be adopted on a permanent basis provided eighty percent (80%) or more of the affected permanent full-time and permanent part-time employees vote in favour by acknowledgement in writing (including by electronic means) of such employees.

Principles of an extended shift

The following terms and conditions shall apply to an extended shift:

1. An extended day shift starts at 07:30 and ends at 19:30 and an extended night shift starts at 19:30 and ends at 07:30.
2. As contemplated in Subarticle 10.03 b) of the Collective Agreement (Rest and Meal Periods), an employee who works an eleven and one-quarter (11.25) hour shift is entitled to two (2) paid rest periods of fifteen (15) minutes and one (1) unpaid meal period of forty-five (45) minutes.
3. An employee in an extended shift position may, in accordance with Subarticle 10.06 of the Collective Agreement (Shift Exchange), exchange shifts with another employee in an extended shift position.
4. Shift premium shall be paid in accordance with subarticles 10.10 a) & b) of the Collective Agreement. For clarity, there will be no shift premium paid for the extended day shift. The night shift premium shall be paid on all hours worked of the extended night shift. Weekend premium shall be paid in accordance with Subarticle 10.10 c).
5. Notwithstanding Subarticle 10.11 (a) of the Collective Agreement (Overtime Pay), for the extended shift, overtime pay at the rate of time and one-half (1.5) will only be applied for all work authorized in excess of eleven and one-quarter (11.25) hours a day. As noted in Subarticle 10.11 (a), notwithstanding the foregoing, overtime will not be paid for additional hours worked during a twenty-four (24) hour period as a result of a shift exchange.
6. Where extended shift rotation results in uneven pay periods, the Hospital will not do manual shift levelling and this will not necessarily result in overtime payment notwithstanding the reference to seventy-five (75) hours per pay period in Subarticle 10.11 (a).

Principles of a 2 Day/ 2 Night (2D/2N) rotation.

The following terms and conditions shall apply to a 2D/2N rotation schedule:

1. A 2D/2N rotation schedule should normally be created in groups of nine (9) lines/full-time positions but may be created in groups of less than nine (9) lines/full-time positions provided the schedule is not negatively impacted.
2. It is understood that if a 2D/2N rotation position becomes permanently vacant, prior to being posted, the line will be offered, in order of seniority, to a regular full-time employee on the unit in the same classification. If no such employee on the unit in question accepts such offer, the position will be posted in accordance with the Collective Agreement.
3. 2D/2N rotations do not necessarily result in employees being scheduled every second weekend off, notwithstanding Subarticle 10.02 b) of the Collective Agreement, however, employees will not be scheduled to work more than three (3) consecutive weekends. It is understood that the fourth and subsequent consecutive weekend will be renumeralated at the rate of time and one-half (1.5) their regular straight-time hourly rate unless such shift is worked because of an exchange of shift with another employee or is worked to satisfy specific days off requested by the employee.

4. As part of a 2D/2N rotation schedule, employees will not be scheduled to work more than four (4) consecutive extended shifts. It is understood that the fifth and subsequent consecutive shifts will be renumerated at the rate of time and one-half (1.5) their regular straight-time hourly rate unless such shift is worked because of an exchange of shift with another employee or is worked to satisfy specific days off requested by the employee.
5. For the scheduling of annual leave, a vacation week consists of hours scheduled starting on the Sunday at 07:30 until the following Sunday at 07:29.
6. The ten (10) paid statutory holidays and the two (2) floating holidays set out in Subarticle 12.01 of the Collective Agreement shall be built into the master rotation to attain the nineteen hundred and fifty (1,950) pensionable hours in any given year (i.e. paid holidays will be counted as part of the 1,950 hours. The said paid holidays will consist of seven and one-half (7.5) paid hours. The paid holidays do not alter the days off, but instead build up and balance the employees' hours and will not be moved to accommodate an overtime shift in the same pay period.
7. In addition to the ninety (90) paid holiday hours (12 paid statutory and floating holidays referred to in paragraph 6 above), an additional forty-five (45) hours consisting of four (4) extended shifts will be added to the master rotation to attain 1,950 pensionable hours in any given year. These four (4) additional shifts will be divided into four (4) periods per year (3 months) and fifty percent (50%) will be day extended shifts. For the added night extended shifts, there shall be a period of at least forty-eight (48) hours leading to the next extended day shift. Unpaid leave does not count toward additional hours. Employees who wish to utilize banked or vacation hours for these additional shifts shall be allowed to draw eleven and one-quarter (11.25) hours per shift and such requests will not be unreasonably denied.
8. Employees who temporarily fill a 2D/2N rotation who do not accrue paid holidays pursuant to Subarticle 12.01 of the Collective Agreement will be scheduled an additional one hundred and thirty five (135) hours annually at the time of posting to attain the 1,950 hours.

The optimized rotations may contain other types of extended shift rotation schedules based on the impacted employees' preferences and on the operational needs.

DATED and SIGNED in the City of Ottawa 18th day of July, 2024.

FOR THE HOSPITAL

FOR THE UNION

LETTER OF UNDERSTANDING

between

**BRUYÈRE CONTINUING CARE
(hereafter called: "The Hospital")**

and

**CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, Local 4540
(hereafter called: "The Union")**

COMMITMENT TO EQUITY, DIVERSITY AND INCLUSIVITY

The Parties agreed that working and caring conditions are at their best when the workplace environment is reflective of the communities they serve and work together to promote equity, diversity and inclusion within the Hospital.

The Parties are committed to promoting a workplace of equity, diversity and inclusion where everyone feels valued. The Parties are committed to a workplace that is inclusive of their diverse communities, including but not limited to women, racialized workers, workers with a disability, workers who are Black, Indigenous or a person of colour (BIPOC) and lesbian, gay, bisexual, transgender, queer and/or questioning, intersex, asexual and/or agender, two-spirited and the countless affirmative ways in which workers choose to self-identify (2SLGBTQI+).

The Parties value the contributions of all staff in the Hospital and recognize that discriminatory and oppressive acts can negatively impact staff. The Parties are committed to making an equitable working environment that is inclusive for all.

At least one (1) representative, and one (1) alternate from the bargaining unit will be integrated into the Hospital's existing committee.

DATED and SIGNED in the City of Ottawa 18th day of July, 2024.

FOR THE HOSPITAL

FOR THE UNION

LETTER OF UNDERSTANDING

-Between-

BRUYÈRE CONTINUING CARE

(the "Hospital")

-And-

CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, Local 4540

(the "Union")

Vacation Accrual System

WHEREAS the Parties are interested in providing employees with access to their accrued vacation during the vacation year in which it is accrued, notwithstanding the Hospital's vacation accrual system (contemplated in Article 11 of the Collective Agreement) in which vacation accrued in a given annual leave year is deferred to and taken in the following annual leave year;

AND WHEREAS the Parties are desirous of amending their Collective Agreement to facilitate the utilization of accrued vacation during the vacation year in which it is accrued;

Therefore, the Parties agree to the following:

- I. The Preamble is an integral part of this Letter of Understanding.
2. On an implementation date to be determined by the Hospital, the *Clarity note* contained in Subarticle 11.02 a) of the Collective Agreement shall be amended to read as follows:

Notwithstanding the Hospital's vacation accrual system of vacation accrued in a given annual leave year being deferred to and taken in the following annual leave year, employees may utilize their vacation credits in the annual leave year that they are accumulated, provided that no more than the employee's vacation entitlement for the applicable annual leave year may be taken on the vacation planners, and provided that requests for additional vacation days shall be subject to the usual considerations of operational needs and availability of replacement.

Original Signed and dated in Ottawa this 28th day of August, 2023

DATED and SIGNED in the City of Ottawa 18th day of July, 2024.

FOR THE HOSPITAL

FOR THE UNION

APPENDIX "A"

Salary Scales

CUPE 4540 - Salary Scales and Job Categories / Hourly					
CATEGORY		April 1, 2021 (1.65%)	April 1, 2022 (4.75%)	April 1, 2023 (3.5%)	
Cook	Initial	\$27.152	\$28.442	\$29.437	
	1st incr.	\$27.511	\$28.818	\$29.827	
	2nd incr.	\$27.873	\$29.197	\$30.219	
	3rd incr.	\$28.232	\$29.573	\$30.608	
Cook's Helper	Initial	\$22.790	\$23.873	\$24.709	
	1st incr.	\$23.141	\$24.240	\$25.088	
	2nd incr.	\$23.512	\$24.629	\$25.491	
	3rd incr.	\$23.883	\$25.017	\$25.893	
Elevator Operator	Initial	\$21.748	\$22.781	\$23.578	
	1st incr.	\$22.117	\$23.168	\$23.979	
Porter	2nd incr.				
Parking Attendant	1st incr.	\$22.479	\$23.547	\$24.371	
	3rd incr.	\$22.838	\$23.923	\$24.760	
Food Service Attendant Boutique Attendant	Initial	\$22.441	\$23.507	\$24.330	
	1st incr.	\$22.820	\$23.904	\$24.741	
	2nd incr.	\$23.194	\$24.296	\$25.146	
	3rd incr.	\$23.565	\$24.684	\$25.548	
Housekeeping Attendant	Initial	\$22.534	\$23.604	\$24.430	
	1st incr.	\$22.917	\$24.006	\$24.846	
	2nd incr.	\$23.291	\$24.397	\$25.251	
	3rd incr.	\$23.664	\$24.788	\$25.656	
Messenger	Initial	\$24.602	\$25.771	\$26.673	
	1st incr.	\$24.953	\$26.138	\$27.053	
	2nd incr.	\$25.323	\$26.526	\$27.454	
	3rd incr.	\$25.691	\$26.911	\$27.853	
Receiving Clerk	Initial	\$24.602	\$25.771	\$26.673	
	1st incr.	\$24.953	\$26.138	\$27.053	
	2nd incr.	\$25.323	\$26.526	\$27.454	
	3rd incr.	\$25.691	\$26.911	\$27.853	

CUPE 4540 - Salary Scales and Job Categories / Hourly

CATEGORY		April 1, 2021 (1.65%)	April 1, 2022 (4.75%)	April 1, 2023 (3.5%)	Sept 18, 2023 (RPN)
Store Clerk	Initial	\$22.223	\$23.279	\$24.094	
	1st incr.	\$22.536	\$23.606	\$24.432	
	2nd incr.	\$22.823	\$23.907	\$24.744	
	3rd incr.	\$23.530	\$24.648	\$25.511	
Registered Practical Nurse	Initial	\$30.032	\$31.459	\$32.560	\$34.702
	1st incr.	\$30.421	\$31.866	\$32.981	\$35.118
	2nd incr.	\$30.799	\$32.262	\$33.391	\$35.539
	3rd incr.	\$31.175	\$32.656	\$33.799	\$35.965
Personal Care Attendant	Initial	\$23.046	\$24.141	\$24.986	
	1st incr.	\$23.407	\$24.519	\$25.377	
	2nd incr.	\$23.768	\$24.897	\$25.768	
	3rd incr.	\$24.138	\$25.285	\$26.170	
Ward Clerk	Initial	\$25.900	\$27.130	\$28.080	
	1st incr.	\$26.810	\$28.083	\$29.066	
	2nd incr.	\$27.749	\$29.067	\$30.084	
	3rd incr.	\$28.734	\$30.099	\$31.152	
	4th incr.	\$29.750	\$31.163	\$32.254	
Meal Helper	Initial	\$22.049	\$23.096	\$23.904	
Painter	Initial	\$27.152	\$28.442	\$29.437	
	1st incr.	\$27.511	\$28.818	\$29.827	
	2nd incr.	\$27.873	\$29.197	\$30.219	
	3rd incr.	\$28.232	\$29.573	\$30.608	
Senior Carpenter	Initial	\$32.191	\$33.720	\$34.900	
	1st incr.	\$32.607	\$34.156	\$35.351	
	2nd incr.	\$33.011	\$34.579	\$35.789	
	3rd incr.	\$33.414	\$35.001	\$36.226	
Carpenter	Initial	\$28.696	\$30.059	\$31.111	
	1st incr.	\$29.067	\$30.448	\$31.514	
	2nd incr.	\$29.428	\$30.826	\$31.905	
	3rd incr.	\$29.787	\$31.202	\$32.294	
Carpenter's Helper	Initial	\$24.080	\$25.224	\$26.107	
	1st incr.	\$24.442	\$25.603	\$26.499	
	2nd incr.	\$24.811	\$25.990	\$26.900	
	3rd incr.	\$25.160	\$26.355	\$27.277	

CUPE 4540 - Salary Scales and Job Categories / Hourly

CATEGORY		April 1, 2021 (1.65%)	April 1, 2022 (4.75%)	April 1, 2023 (3.5%)
Plumber	Initial	\$30.508	\$31.957	\$33.075
	1st incr.	\$30.877	\$32.344	\$33.476
	2nd incr.	\$31.236	\$32.720	\$33.865
	3rd incr.	\$31.598	\$33.099	\$34.257
Senior Electrician Senior Plumber	Initial	\$34.460	\$36.097	\$37.360
	1st incr.	\$34.774	\$36.426	\$37.701
	2nd incr.	\$35.086	\$36.753	\$38.039
	3rd incr.	\$35.447	\$37.131	\$38.431
Electrician	Initial	\$30.508	\$31.957	\$33.075
	1st incr.	\$30.877	\$32.344	\$33.476
	2nd incr.	\$31.236	\$32.720	\$33.865
	3rd incr.	\$31.598	\$33.099	\$34.257
Senior Preventive Maintenance Technician	Initial	\$34.460	\$36.097	\$37.360
	1st incr.	\$34.774	\$36.426	\$37.701
	2nd incr.	\$35.086	\$36.753	\$38.039
	3rd incr.	\$35.447	\$37.131	\$38.431
Preventive Maintenance Helper	Initial	\$25.635	\$26.853	\$27.793
	1st incr.	\$25.995	\$27.230	\$28.183
	2nd incr.	\$26.356	\$27.608	\$28.574
	3rd incr.	\$26.715	\$27.984	\$28.963
Preventive Maintenance Technician	Initial	\$28.696	\$30.059	\$31.111
	1st incr.	\$29.067	\$30.448	\$31.514
	2nd incr.	\$29.428	\$30.826	\$31.905
	3rd incr.	\$29.787	\$31.202	\$32.294
Physiotherapy Aide Occupational Therapy Aide	Initial	\$23.540	\$24.658	\$25.521
	1st incr.	\$23.909	\$25.045	\$25.922
	2nd incr.	\$24.260	\$25.412	\$26.301
	3rd incr.	\$24.799	\$25.977	\$26.886
Hospital Support Worker				
Wheelchair Technician	Initial	\$24.080	\$25.224	\$26.107
	1st incr.	\$24.442	\$25.603	\$26.499
	2nd incr.	\$24.811	\$25.990	\$26.900
	3 rd incr.	\$25.160	\$26.355	\$27.277

CUPE 4540 - Salary Scales and Job Categories / Hourly

CATEGORY		April 1, 2021 (1.65%)	April 1, 2022 (4.75%)	April 1, 2023 (3.5%)
Senior Wheelchair Technician	Initial	\$25.858	\$27.086	\$28.034
	1st incr.	\$26.220	\$27.465	\$28.426
	2nd incr.	\$26.587	\$27.850	\$28.825
	3rd incr.	\$26.933	\$28.212	\$29.199
Rehabilitation Assistant	Initial	\$27.788	\$29.108	\$30.127
	1st incr.	\$28.066	\$29.399	\$30.428
	2nd incr.	\$28.418	\$29.768	\$30.810
	3rd incr.	\$28.822	\$30.191	\$31.248
Linen Attendant	Initial	\$22.014	\$23.060	\$23.867
	1st incr.	\$22.374	\$23.437	\$24.257
	2nd incr.	\$22.734	\$23.814	\$24.647
	3rd incr.	\$23.094	\$24.191	\$25.038
Laundry Attendant	Initial	\$22.014	\$23.060	\$23.867
	1st incr.	\$22.374	\$23.437	\$24.257
	2nd incr.	\$22.734	\$23.814	\$24.647
	3rd incr.	\$23.094	\$24.191	\$25.038
Sewer	Initial	\$23.046	\$24.141	\$24.986
	1st incr.	\$23.407	\$24.519	\$25.377
	2nd incr.	\$23.768	\$24.897	\$25.768
	3rd incr.	\$24.138	\$25.285	\$26.170
S.P.D. Attendant	Initial	\$22.163	\$23.216	\$24.029
	1st incr.	\$22.437	\$23.503	\$24.326
	2nd incr.	\$22.827	\$23.911	\$24.748
	3rd incr.	\$23.530	\$24.648	\$25.511
Sterilization Technician	Initial	\$24.176	\$25.324	\$26.210
	1st incr.	\$24.473	\$25.635	\$26.532
	2nd incr.	\$24.899	\$26.082	\$26.995
	3rd incr.	\$25.666	\$26.885	\$27.826
Venipuncture Technician	Initial	\$26.103	\$27.343	\$28.300
	1st incr.	\$26.363	\$27.615	\$28.582
	2nd incr.	\$26.695	\$27.963	\$28.942
	3rd incr.	\$27.074	\$28.360	\$29.353

CUPE 4540 - Salary Scales and Job Categories / Hourly

CATEGORY		April 1, 2021 (1.65%)	April 1, 2022 (4.75%)	April 1, 2023 (3.5%)
Addiction Crisis Worker	Initial	\$23.540	\$24.658	\$25.521
	1st incr.	\$23.909	\$25.045	\$25.922
	2nd incr.	\$24.260	\$25.412	\$26.301
	3rd incr.	\$24.799	\$25.977	\$26.886
General Support Worker	Initial	\$24.602	\$25.771	\$26.673
	1st incr.	\$24.953	\$26.138	\$27.053
	2nd incr.	\$25.323	\$26.526	\$27.454
	3rd incr.	\$25.691	\$26.911	\$27.853
Senior S.P.D. Attendant	Initial	\$23.663	\$24.787	\$25.655
	1st incr.	\$23.973	\$25.112	\$25.991
	2nd incr.	\$24.372	\$25.530	\$26.424
	3rd incr.	\$25.030	\$26.219	\$27.137
Screeener	Initial		\$22.097	\$22.870
Unit Support Worker	Initial		\$22.097	\$22.870

APPENDIX B

REGISTERED PRACTICAL NURSE (RPN) WORKLOAD COMPLAINT FORM

RPNs are required to complete all of SECTION 1 through 6 of this form prior to submitting it to the Chief Nursing Officer.

SECTION 1: INFORMATION

Name(s) of employee(s) reporting:	
Employer:	Unit/Program:
Date of occurrence:	Time: <input type="checkbox"/> 7.5-hr shift <input type="checkbox"/> 11.25-hr shift
Name of supervisor:	Date/Time submitted:

SECTION 2: DETAILS OF OCCURRENCE

Provide a concise summary of the occurrence:

Check one: Is this an isolated incident? An ongoing problem?

SECTION 3: INITIAL ATTEMPT AT RESOLUTION

At the time the workload issue occurred, did you discuss the issue within the unit/area/program?

Yes What was the outcome of the discussion and what solutions were identified?

No Why not? _____

Failing resolution at the time of occurrence, did you seek assistance from a person designated by the Employer as responsible for a timely resolution of workload issues?

Yes What was the outcome of the discussion and what solutions were identified?

No Why not? _____

Did you discuss the issue with your immediate supervisor (i.e. unit manager or designate) within 48 hours of the occurrence?

Yes What was the outcome of the discussion and what solutions were identified?

No Why not? _____

SECTION 4: WORKING CONDITIONS/CONTRIBUTING FACTORS

In order to effectively resolve workload issues, please provide details about the working conditions **at the time of occurrence** by providing the following information:

No. of scheduled staff RPN _____ RN _____ Unit Clerk _____ Service Support _____

No. of staff working RPN _____ RN _____ Unit Clerk _____ Service Support _____

No. of agency staff Yes How many?__ No

No. of RPNs on overtime Yes How many?__ No

If there was a shortage of staff at the time of the occurrence (including support staff), please check one or all of the following that apply:

Absence/Emergency leave Sick call(s) Vacancies

Please check off the factor(s) you believe contributed to the workload issue:

Change in patient acuity. Provide details: _____

Number of beds. Provide details: _____

Number of admissions. Provide details: _____

Number of discharges. Provide details: _____

Other. Please specify and provide details: _____

SECTION 5: RPN RECOMMENDED SOLUTIONS

Please check off one or all of the areas you believe should be addressed in order to prevent similar occurrences:

- In-service
- Orientation
- Review nurse-patient ratio
- Review policy/procedures
- Float/casual pool
- Adjust supporting staff
- Adjust RPN staff
- Equipment
- Replace sick calls, vacations, paid holidays or other absences

Provide details for each checked box above: _____

Other solutions: _____

SECTION 6: EMPLOYEE SIGNATURES

Signature _____ Phone no. _____

Signature _____ Phone no. _____

Signature _____ Phone no. _____

Date submitted: _____

SECTION 7: MANAGEMENT COMMENTS

Process as outlined in Subarticle 24.11 (b) – (d)

- Step 1** *Employee(s) are to raise their concern(s) with the immediate supervisor within 48 hours of the occurrence.*
- Step 2:** *The supervisor is to provide a response within 5 working days.*
- Step 3** *If the supervisor’s response is unsatisfactory, the employee(s) may submit* a Workload Complaint Form to the CNO within 48 hours, with a copy to the Union. A meeting with the CNO will be held within 30 days. A Union representative may attend this meeting.*
- Step 4** *The CNO is to provide a response within 15 days. A copy of the response will be sent to the Union, if applicable.*
- Step 5** *If the CNO’s response is unsatisfactory, the employee(s) may request a meeting with the CEO (or designate) within 48 hours. This meeting is to be held within 30 days. A Union representative may attend this meeting.*
- Step 6** *The CEO (or designate) will provide a written response within 15 days. A copy of the response will be sent to the Union, if applicable.*

*This form may be submitted via email.

NON-REGISTERED PRACTICAL NURSE (RPN) WORKLOAD COMPLAINT FORM

N.B. All sections of the form **must** be completed prior to submission for review.

The parties agree that patient care is enhanced if concerns relating to professional practice, patient acuity, fluctuating workloads and fluctuating staffing are resolved in a timely and effective manner.

SECTION 1: GENERAL INFORMATION

Name(s) of employee(s) reporting (Please print)

_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Unit/Area/Program: _____ Site/Location: _____

Date of occurrence _____ Time of occurrence: _____

Shift length: 7.5 hrs 11.25 hrs Other _____

Name of manager/supervisor: _____ Time notified: _____

Date form submitted to Employer: _____

SECTION 2: WORKING CONDITIONS

In order to effectively resolve workload issues, please provide detail about the working conditions at the time of the occurrence by providing the following information:

Type of work being performed (please describe)

Number of staff on duty _____ Usual number of staff on duty _____

If there was a shortage of staff at the time of the occurrence, please provide details about why there was a shortage:

SECTION 3: DETAILS OF OCCURENCE

Is this an: Isolated incident Ongoing problem (*Check one*)

I/We the undersigned, believe that I was/we were given an assignment that was excessive or inconsistent with quality patient care and/or created an unsafe working environment for the following reasons. (Provide brief description of problem/work assignment below, including what happened, how the assignment was inconsistent with quality patient care and/or created an unsafe work environment, where the incident happened

SECTION 4: REMEDY

a) At the time the workload issue occurs, discuss the issue within the unit/area/program to develop strategies to meet patient care needs. Provide details of how it was or was not resolved:

b) Failing resolution at the time of the occurrence, seek immediate assistance from your immediate supervisor/manager who has responsibility for timely resolution of workload issues. Discussion details:

c) Was it resolved Yes No

Provide details of how it was or was not resolved:

SECTION 5: RECOMMENDATIONS

To correct this problem, I/we recommend:

SECTION 6: EMPLOYEE SIGNATURE(S)

Signature: _____ Date: _____

Phone no.: _____ Email: _____

Signature: _____ Date: _____

Phone no.: _____ Email: _____

Signature: _____ Date: _____

Phone no.: _____ Email: _____

Signature: _____ Date: _____

Phone no.: _____ Email: _____

SECTION 7: MANAGEMENT COMMENTS

The manager (or designate) will provide a written response to the individual(s) with a copy to the Bargaining Unit President. Please provide any information/comments in response to this report, including any actions taken to remedy the situation, where applicable:

Copy: Complainant(s), Department Head/Manager, Human Resources, Union
Copie: plaignant(s), chef de département, directeur, ressources humaines, syndicat

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE



SOINS CONTINUS BRUYÈRE

(Pour l'Hôpital Saint-Vincent, l'Hôpital Élisabeth-Bruyère et la Résidence
Élisabeth-Bruyère)

ET



SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4540

Date d'expiration : Le 31 mars 2024

Table des matières

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 »	8
2.05 « PÉRIODE DE PAIE »	8
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	11
6.03 ORIENTATION.....	11
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	12
7.01 REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS SYNDICAUX.....	12
7.02 COMITÉ DE NÉGOCIATION	13
7.03 COMITÉ MIXTE DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL	13
7.04 COMITÉ PATRONAL-SYNDICAL	14
7.05 REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	14
7.06 COMITÉ DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	15
ARTICLE 8 — PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE	15
8.01 DÉFINITION DE « GRIEF »	15
8.02 INTENTION DES PARTIES	15
8.03 GRIEF INDIVIDUEL.....	15
8.04 GRIEF DE PRINCIPE	16

8.05	GRIEF RELATIF AUX HORAIRES DE TRAVAIL.....	16
8.06	GRIEF COLLECTIF.....	16
8.07	GRIEF RELATIF AU CONGÉDIEMENT.....	16
8.08	EFFET DE L'ENTENTE.....	17
8.09	MÉDIATION VOLONTAIRE.....	17
8.10	ARBITRAGE.....	17
8.11	PROLONGATION DES DÉLAIS.....	17
ARTICLE 9 — MESURES DISCIPLINAIRES.....		18
9.01	DISPOSITION DE TEMPORISATION.....	18
ARTICLE 10 — HEURES DE TRAVAIL.....		18
10.01	SEMAINE DE TRAVAIL NORMALE.....	18
10.02	DISPOSITIONS RELATIVES À L'ÉTABLISSEMENT DE L'HORAIRE DE TRAVAIL.....	18
10.03	PÉRIODES DE REPOS ET DE REPAS.....	19
10.04	DISTRIBUTION DES QUARTS DE TRAVAIL.....	20
10.05	TEMPS DE PRÉSENCE.....	21
10.06	ÉCHANGE DE QUARTS DE TRAVAIL.....	21
10.07	PROTOCOLE DE MOBILISATION.....	21
10.08	QUARTS ROTATIFS.....	22
10.09	CHANGEMENT DES HEURES DE TRAVAIL.....	22
10.10	PAIEMENT DE PRIMES.....	22
10.11	PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	22
10.12	CONGÉ COMPENSATOIRE POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	23
10.13	ÉTABLISSEMENT DE L'HORAIRE DE LA PÉRIODE DES FÊTES.....	23
10.14	RAPPEL AU TRAVAIL.....	24
10.15	DISPONIBILITÉ.....	24
10.16	RÉPARTITION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	24
ARTICLE 11 — CONGÉ ANNUEL PAYÉ.....		25
11.01	ACQUISITION DES CRÉDITS DE CONGÉ ANNUEL PAYÉ.....	25
11.02	PLANIFICATION DES CONGÉS ANNUELS.....	26
11.03	AUTORISATION DE CONGÉ ANNUEL.....	27
11.04	MALADIE PENDANT LE CONGÉ ANNUEL.....	28
11.05	TRAVAIL DE RELÈVE D'ÉTÉ.....	28
11.07	DEUIL PENDANT LE CONGÉ ANNUEL.....	28
11.08	TRAVAIL PENDANT LE CONGÉ ANNUEL.....	28
ARTICLE 12 — JOURS FÉRIÉS PAYÉS.....		29
12.07	PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES LORS D'UN JOUR FÉRIÉ.....	30
ARTICLE 13 — ANCIENNETÉ ET SERVICE.....		30
13.01	ACCUMULATION DE L'ANCIENNETÉ.....	30
13.02	PÉRIODE D'ESSAI.....	30
13.03	EFFET DES ABSENCES.....	30
13.04	LISTE D'ANCIENNETÉ.....	32
13.05	TRANSFERT DE L'ANCIENNETÉ ET DU SERVICE.....	32
13.07	TRANSFORMATION DES SOINS DE SANTÉ.....	32
	DROIT DE RETOUR OU TRANSFERT.....	33
ARTICLE 14 — POSTES VACANTS ET AFFECTATIONS.....		33
14.01	PROCESSUS D'AFFICHAGE.....	33
14.02	POSTES VACANTS ULTÉRIEURS.....	34

14.03	PROCESSUS DE SÉLECTION	34
14.04	DÉTERMINATION DU NOUVEAU SALAIRE	35
14.05	PÉRIODE D'ESSAI	35
14.06	AFFECTATION ET ANCIENNETÉ À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	35
14.07	AFFECTATION TEMPORAIRE	35
14.08	TRANSFÉRABILITÉ DU SERVICE	36
ARTICLE 15 — MISES À PIED.....		36
15.01	AVIS AU SYNDICAT	36
15.02	COMITÉ DE RÉAFFECTATION	37
15.03	AVIS AUX PERSONNES SALARIÉES	38
15.04	OPTIONS	38
15.05	PROCÉDURE DE RAPPEL.....	39
15.06	AVANTAGES EN CAS DE MISE À PIED	39
15.07	RECYCLAGE	39
15.08	INDEMNITÉ DE RETRAITE	40
15.09	INDEMNITÉ DE DÉPART	41
15.10	OPTION DE DÉPART VOLONTAIRE.....	41
ARTICLE 16 — CONGÉ DE MATERNITÉ.....		42
ARTICLE 17 — CONGÉ PARENTAL		43
ARTICLE 18 — CONGÉS AUTORISÉS.....		45
18.01	CONGÉ D'ÉTUDES	45
18.02	CONGÉ POUR RAISONS PERSONNELLES	45
18.03	CONGÉ POUR FONCTIONS JUDICIAIRES.....	46
18.04	CONGÉ DE DEUIL	46
18.05	CONGÉ POUR ACTIVITÉS SYNDICALES — DANS LE CAS DE REPRÉSENTANTES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX SEULEMENT	47
18.06	RÉGIME DE CONGÉS PRÉPAYÉS	48
18.07	POSTE À TEMPS PLEIN AU SEIN DU SYNDICAT	49
18.08	CONGÉ DE COMPASSION	50
ARTICLE 19 — RÉMUNÉRATION.....		50
19.01	CLASSIFICATION DES POSTES	50
19.02	ATTRIBUTION DE TÂCHES D'UNE AUTRE CLASSIFICATION.....	51
19.03	AUGMENTATION À L'ANNIVERSAIRE D'ENTRÉE EN SERVICE.....	52
19.04	ERREUR SUR LA PAIE	52
19.05	RELEVÉ DE PAIE	52
19.06	INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI	52
19.07	PRIME DE SUPERVISION D'ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS	52
ARTICLE 20 — POURCENTAGE DU SALAIRE À LA PLACE DES AVANTAGES SOCIAUX.....		53
ARTICLE 21 — SANTÉ ET SÉCURITÉ		53
21.01	WSIB	53
21.02	ACCOMMODEMENT	54
21.03	SANTÉ ET SÉCURITÉ	54
21.04	VIOLENCE AU TRAVAIL.....	55
21.05	VACCINATION ANTIGRIPPALE	56
21.06	MALADIES INFECTIEUSES.....	57

ARTICLE 22 — CONGÉS DE MALADIE	58
22.03 PAIEMENT DES CRÉDITS DE CONGÉS DE MALADIE NON UTILISÉS.....	61
22.04 COMPLÉMENT AUX PRESTATIONS DE LA WSIB.....	61
22.05 PAIEMENT DANS L'ATTENTE DE L'APPROBATION DES PRESTATIONS DE LA WSIB	61
ARTICLE 23 — ASSURANCES ET AVANTAGES SOCIAUX.....	62
23.01 AVANTAGES SOCIAUX.....	62
23.02 ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE	62
23.03 SOINS DENTAIRES.....	62
23.04 RÉGIME DE RETRAITE.....	62
23.05 RÉGIME D'ASSURANCE VIE	62
23.06 COPIE DES POLICES DE BASE.....	63
23.07 CHANGEMENT D'ASSUREUR.....	63
23.08 AVANTAGES SOCIAUX À LA RETRAITE	63
ARTICLE 24 — CONDITIONS GÉNÉRALES	63
24.01 DOSSIER PERSONNEL DE LA PERSONNE SALARIÉE	63
24.02 COPIES DE LA CONVENTION COLLECTIVE	63
24.03 VERSION LÉGALE	63
24.04 VESTIAIRES	63
24.05 CHAUSSURES DE SÉCURITÉ.....	64
24.06 UNIFORMES.....	64
24.07 ÉQUIPEMENT SPÉCIALISÉ	64
24.08 RECOURS AUX APTITUDES DES IAA.....	64
24.10 CHARGE DE TRAVAIL	65
24.11 RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE, SOINS À LA PATIENTÈLE, CHARGE DE TRAVAIL ET DOTATION EN PERSONNEL	65
24.12 COMITÉ FISCAL CONSULTATIF	66
24.13 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	67
ARTICLE 25 — TRAVAIL DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION.....	67
25.01 BÉNÉVOLES	67
25.02 SOUS-TRAITANCE	68
ARTICLE 26 — DURÉE DE LA CONVENTION.....	68
ARTICLE 27 — RÉTROACTIVITÉ.....	69
LETTRE D'ENTENTE	70
HORAIRE D'UNITÉ POUR LES FINS DE SEMAINE.....	70
LETTRE D'ENTENTE	74
QUARTS PROLONGÉS.....	74
LETTRE D'ENTENTE	75
POSTES TEMPORAIRES À TEMPS PLEIN DE PORTEUR/PORTEUSE/COMMIS D'ÉTAGE À POURVOIR.....	75
LETTRE D'ENTENTE	76
DÉCENTRALISATION DU PERSONNEL INFIRMIER AUXILIAIRE AUTORISÉ (IAA) OCCASIONNEL.....	76

LETTRE D'ENTENTE	77
MISE EN ŒUVRE DES QUARTS DE 12 HEURES ET PRINCIPES S'Y RATTACHANT.....	77
LETTRE D'ENTENTE	81
ENGAGEMENT ENVERS L'ÉQUITÉ, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION	81
LETTRE D'ENTENTE	82
SYSTÈME D'ACQUISITION DE CRÉDITS DE CONGÉS ANNUELS	82
 ANNEXE « A »	 83
ÉCHELLE DES SALAIRES	83
 ANNEXE « B »	 88
FORMULAIRE DE PLAINTÉ DES INFIRMIERS ET INFIRMIÈRES AUXILIAIRES AUTORISÉES (IAA) RELATIVE À LA CHARGE DE TRAVAIL	88
FORMULAIRE DE PLAINTÉ DU PERSONNEL AUTRE QUE LES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS AUXILIAIRES AUTORISÉS (IAA) RELATIVE À LA CHARGE DE TRAVAIL	92

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 événement 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 des Soins continus Bruyère travaillant à l'Hôpital Élisabeth-Bruyère et à la Résidence 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 superviseuses; des personnes dont la classification est égale ou supérieure à celle des superviseurs et superviseuses; 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 audiologistes; 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 des Soins continus Bruyère travaillant à l'Hôpital Élisabeth-Bruyère et à la Résidence 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 superviseuses; des personnes dont la classification est égale ou supérieure à celle des superviseurs et superviseuses; du personnel de bureau; des travailleuses et travailleurs sociaux; des ergothérapeutes; des physiothérapeutes; des thérapeutes en loisirs; des orthophonistes; des audiologistes; 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 des Soins continus Bruyère travaillant à l'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 superviseuse; 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 (15^e) 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'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'acquiesce 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 superviseure 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 superviseure 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 superviseure 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'affectation 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 assessesse 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 ½). 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 ½) 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 ½) 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 1^{er} 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

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) 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.
- c) Il est entendu que l'Hôpital peut prévoir à l'avance les quarts de travail, à chaque nouvel horaire de travail.

- d) Lorsqu'on a épuisé les noms de la liste d'ancienneté et de disponibilité, des quarts additionnels ou des heures supplémentaires éventuelles seront offerts en conformité avec ce protocole.

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

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 Résidence Élisabeth-Bruyère;
- b) les personnes salariées occupant des postes mobiles désignés;
- c) les personnes salariées occasionnelles de l'étage principal, du programme, de la Résidence 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.

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*

À compter du 1^{er} avril 2022, la personne salariée qui travaille pendant un quart de soir ou de nuit recevra une prime d'un dollar et vingt-six cents (1,26 \$) l'heure.

À compter du 18 septembre 2023, 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.

- c) *Prime de fin de semaine*

À compter du 1^{er} avril 2022, la personne salariée recevra une prime de fin de semaine d'un dollar et vingt-sept cents (1,27 \$) l'heure pour toutes les heures travaillées entre 23 h 30 le vendredi et 23 h 30 le dimanche.

À compter du 18 septembre 2023, 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.

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 période d'affectation normale et avant le début de leur prochaine période d'affectation normale, elles recevront un minimum de quatre (4) heures de travail ou de quatre (4) heures payées une fois et demie (1 1/2) leur taux normal.

À compter du 18 septembre 2023, 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.

10.16 Répartition des heures supplémentaires

En vertu de la disposition 10.04 d) de la convention collective, lorsque la liste d'ancienneté et la liste de disponibilité sont épuisées, les quarts additionnels ou les heures supplémentaires sont offerts conformément à la disposition 10.04 a).

Quand l'Hôpital a besoin de recourir au travail en heures supplémentaires, ces heures doivent être offertes par ordre d'ancienneté aux personnes salariées qualifiées, présentes sur place et appartenant à la catégorie d'emploi concernée. Ces heures doivent d'abord être offertes dans l'aire de travail, l'unité ou le service désigné, puis, au besoin, ailleurs dans l'Hôpital.

Lorsqu'aucune des personnes salariées susmentionnées n'est immédiatement disponible ou disposée à accepter de travailler des heures supplémentaires, celles-ci sont assignées, par ordre d'ancienneté, aux personnes salariées à temps plein appartenant à la catégorie d'emploi concernée, qualifiées pour effectuer le travail et ayant accepté par écrit de faire des heures supplémentaires.

L'Hôpital se réserve le droit de désigner la personne salariée comptant le moins d'ancienneté, à l'intérieur de la catégorie d'emploi normalement responsable du travail dans l'aire de travail, l'unité ou le service désigné, pour effectuer le travail en cas d'indisponibilité des personnes salariées comptant plus d'ancienneté.

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.

À compter du 30 avril 2009, les droits de congé annuel suivants seront éliminés :

À compter du 1^{er} avril 2004, les congés annuels supplémentaires suivants sont mis en banque à la date d'anniversaire de la personne salariée et doivent être pris avant la date des congés annuels supplémentaires suivants :

Une personne salariée qui a effectué trente (30) années de service continu a droit à cinq (5) autres journées de congé annuel payé.

Une personne salariée qui a effectué trente-cinq (35) années de service continu a droit à cinq (5) autres journées de congé annuel payé.

Aux fins de clarification, toute personne salariée qui a 30 ou 35 années de service continu à la date d'entrée en vigueur de la présente disposition a droit aux cinq (5) congés annuels complets qui seront versés à sa banque de congés.

- 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 équivalant 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 équivalant 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 équivalant 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 équivalant à 12 % de son salaire brut.

À compter du 30 avril 2009, 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 1^{er} 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 : Conformément au système d'accumulation de congés annuels de l'Hôpital, les congés annuels accumulés dans une année donnée sont reportés et pris au cours de l'année suivante.

- 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 1^{er} mai doivent être présentées par écrit à la superviseuse 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 comptée 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 originalement 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	1 ^{er} 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 précédant 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 créditée 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 discrétion 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 qualifieraient 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.

- 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. Les personnes salariées peuvent opter pour la continuation du salaire.

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 précédant 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.

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 (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.

- 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 comparet 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 d'aucun 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 1^{er} septembre d'une année au 31 août de l'année suivante ou correspondre à toute autre période de douze (12) mois convenue 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.
- l) 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

À compter du 18 septembre 2023, 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 superviseuse 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 fournira 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 « dégageant » 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.

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'entière 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 chiropraxie 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.

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 n° 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.

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 (HOOGILIP), 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.

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 SFCP.
- 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 2022 au 31 mars 2024 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 18 juillet 2024.

POUR L'HÔPITAL

POUR LE SYNDICAT

LETTRE D'ENTENTE

entre

SOINS CONTINUS 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 ½) pour toutes les heures travaillées lors d'un jour férié. La journée compensatoire est créditée 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 aucuns 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 Soins continus 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 18 juillet 2024.

POUR L'HÔPITAL

POUR LE SYNDICAT

LETTRE D'ENTENTE
entre
SOINS CONTINUS 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 18 juillet 2024.

POUR L'HÔPITAL

POUR LE SYNDICAT

LETTRE D'ENTENTE

entre
SOINS CONTINUS 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/porteuse 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 18 juillet 2024.

POUR L'HÔPITAL

POUR LE SYNDICAT

LETTRE D'ENTENTE

entre
SOINS CONTINUS 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'Hôpital Saint-Vincent, un programme donné de l'Hôpital Élisabeth-Bruyère ou la Résidence Élisabeth-Bruyère (REB). 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 REB auquel elles ou ils sont affectés en fonction de leur ancienneté et de la limite de personnel établie par étage, programme, REB. 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 REB 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 18 juillet 2024.

POUR L'HÔPITAL

POUR LE SYNDICAT

LETTRE D'ENTENTE

entre
SOINS CONTINUS 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'Hôpital Elisabeth-Bruyère, de l'Hôpital Saint-Vincent et de la Résidence 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. 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).
3. Les parties conviennent qu'une fois le point 2 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.
4. Tous les postes qui demeurent vacants à la fin de l'exercice prévu aux points 2 et 3 ci-dessus sont affichés conformément à l'article 14.01 de la convention collective.

5. 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 deux semaines (2) 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 indiquée, 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 ½) 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 ½) 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. Aux fins de la planification des congés annuels, les semaines de vacances commencent le dimanche à 7 h 30 et se terminent le dimanche suivant à 7 h 29.
6. 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.
7. 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.
8. 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 18 juillet 2024.

POUR L'HÔPITAL

POUR LE SYNDICAT

LETTRE D'ENTENTE

entre
SOINS CONTINUS 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, bissexuelles, 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 18 juillet 2024.

POUR L'HÔPITAL

POUR LE SYNDICAT

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

SOINS CONTINUS BRUYÈRE

(« l'Hôpital »)

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, section locale 4540

(« le Syndicat »)

Systeme d'acquisition de crédits de congés annuels

ATTENDU QUE les parties souhaitent permettre aux personnes salariées d'avoir accès à leurs crédits de congés annuels accumulés pendant l'année de congé annuel au cours de laquelle ils sont accumulés, nonobstant le système d'acquisition de congés annuels payés de l'Hôpital (prévu à l'article 11 de la convention collective) selon lequel les congés annuels accumulés dans une année donnée sont reportés et pris au cours de l'année suivante;

ET ATTENDU QUE les parties souhaitent modifier leur convention collective afin de faciliter l'utilisation des crédits de congé annuel accumulés pendant l'année de congé annuel au cours de laquelle ils sont accumulés;

Les parties conviennent donc de ce qui suit :

I. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.

2. À la date de mise en œuvre déterminée par l'Hôpital, le libellé de la *Note de clarification* faisant partie de l'alinéa 11.02 a) de la convention collective est modifié et remplacé par le suivant :

Nonobstant le système d'accumulation de crédits de congé annuel de l'Hôpital, selon lequel les crédits de congé annuel accumulés au cours d'une année de congé annuel donnée sont reportés et pris au cours de l'année de congé annuel suivante, les personnes salariées peuvent utiliser leurs crédits de congé annuel au cours de l'année de congé annuel où ils sont accumulés, à condition de ne pas prendre plus que les congés annuels auxquels elles ont droit pour l'année de congé annuel applicable, et à condition que les demandes de jours de congé annuel supplémentaires soient soumises aux considérations habituelles relatives aux besoins opérationnels et à la disponibilité de personnes pouvant les remplacer.

Original Signé et daté à Ottawa ce 28^e jour d'août 2023.

POUR L'HÔPITAL

POUR LE SYNDICAT

ANNEXE « A »

Échelle des salaires

CATÉGORIE		1 ^{er} avril 2021 (1,65 %)	1 ^{er} avril 2022 (4,75 %)	1 ^{er} avril 2023 (3,5 %)
Cuisinier ou cuisinière	Initial	\$27.152	\$28.442	\$29.437
	1 ^{re} augm.	\$27.511	\$28.818	\$29.827
	2 ^e augm.	\$27.873	\$29.197	\$30.219
	3 ^e augm.	\$28.232	\$29.573	\$30.608
Aide-cuisinière/cuisinier	Initial	\$22.790	\$23.873	\$24.709
	1 ^{re} augm.	\$23.141	\$24.240	\$25.088
	2 ^e augm.	\$23.512	\$24.629	\$25.491
	3 ^e augm.	\$23.883	\$25.017	\$25.893
Conducteur ou conductrice d'ascenseur Porteuse ou porteur Préposé·e au stationnement	Initial	\$21.748	\$22.781	\$23.578
	1 ^{re} augm.	\$22.117	\$23.168	\$23.979
	2 ^e augm.	\$22.479	\$23.547	\$24.371
	3 ^e augm.	\$22.838	\$23.923	\$24.760
Préposé·e aux Services alimentaires Préposé·e à la boutique	Initial	\$22.441	\$23.507	\$24.330
	1 ^{re} augm.	\$22.820	\$23.904	\$24.741
	2 ^e augm.	\$23.194	\$24.296	\$25.146
	3 ^e augm.	\$23.565	\$24.684	\$25.548
Préposé·e à l'entretien	Initial	\$22.534	\$23.604	\$24.430
	1 ^{re} augm.	\$22.917	\$24.006	\$24.846
	2 ^e augm.	\$23.291	\$24.397	\$25.251
	3 ^e augm.	\$23.664	\$24.788	\$25.656
Messager ou messagère	Initial	\$24.602	\$25.771	\$26.673
	1 ^{re} augm.	\$24.953	\$26.138	\$27.053
	2 ^e augm.	\$25.323	\$26.526	\$27.454
	3 ^e augm.	\$25.691	\$26.911	\$27.853
Commis à la réception	Initial	\$24.602	\$25.771	\$26.673
	1 ^{re} augm.	\$24.953	\$26.138	\$27.053
	2 ^e augm.	\$25.323	\$26.526	\$27.454
	3 ^e augm.	\$25.691	\$26.911	\$27.853

CATÉGORIE		1^{er} avril 2021 (1,65 %)	1^{er} avril 2022 (4,75 %)	1^{er} avril 2023 (3,5 %)	18 septembre 2023 (IAA)
Commis au magasin	Initial	\$22.223	\$23.279	\$24.094	
	1 ^{re} augm.	\$22.536	\$23.606	\$24.432	
	2 ^e augm.	\$22.823	\$23.907	\$24.744	
	3 ^e augm.	\$23.530	\$24.648	\$25.511	
Infirmière auxiliaire autorisée ou infirmier auxiliaire autorisé	Initial	\$30.032	\$31.459	\$32.560	\$34.702
	1 ^{re} augm.	\$30.421	\$31.866	\$32.981	\$35.118
	2 ^e augm.	\$30.799	\$32.262	\$33.391	\$35.539
	3 ^e augm.	\$31.175	\$32.656	\$33.799	\$35.965
Préposé·e aux soins personnels	Initial	\$23.046	\$24.141	\$24.986	
	1 ^{re} augm.	\$23.407	\$24.519	\$25.377	
	2 ^e augm.	\$23.768	\$24.897	\$25.768	
	3 ^e augm.	\$24.138	\$25.285	\$26.170	
Commis d'étage	Initial	\$25.900	\$27.130	\$28.080	
	1 ^{re} augm.	\$26.810	\$28.083	\$29.066	
	2 ^e augm.	\$27.749	\$29.067	\$30.084	
	3 ^e augm.	\$28.734	\$30.099	\$31.152	
	4 ^e augm.	\$29.750	\$31.163	\$32.254	
Préposé·e aux repas	Initial	\$22.049	\$23.096	\$23.904	
Peintre	Initial	\$27.152	\$28.442	\$29.437	
	1 ^{re} augm.	\$27.511	\$28.818	\$29.827	
	2 ^e augm.	\$27.873	\$29.197	\$30.219	
	3 ^e augm.	\$28.232	\$29.573	\$30.608	
Charpentier principal ou charpentière principale	Initial	\$32.191	\$33.720	\$34.900	
	1 ^{re} augm.	\$32.607	\$34.156	\$35.351	
	2 ^e augm.	\$33.011	\$34.579	\$35.789	
	3 ^e augm.	\$33.414	\$35.001	\$36.226	
Charpentière ou charpentier	Initial	\$28.696	\$30.059	\$31.111	
	1 ^{re} augm.	\$29.067	\$30.448	\$31.514	
	2 ^e augm.	\$29.428	\$30.826	\$31.905	
	3 ^e augm.	\$29.787	\$31.202	\$32.294	
Aide- charpentier/charpentière	Initial	\$24.080	\$25.224	\$26.107	
	1 ^{re} augm.	\$24.442	\$25.603	\$26.499	
	2 ^e augm.	\$24.811	\$25.990	\$26.900	
	3 ^e augm.	\$25.160	\$26.355	\$27.277	

CATÉGORIE		1^{er} avril 2021 (1,65 %)	1^{er} avril 2022 (4,75 %)	1^{er} avril 2023 (3,5 %)	
Plombière ou plombier	Initial	\$30.508	\$31.957	\$33.075	
	1 ^{re} augm.	\$30.877	\$32.344	\$33.476	
	2 ^e augm.	\$31.236	\$32.720	\$33.865	
	3 ^e augm.	\$31.598	\$33.099	\$34.257	
Électricien principal ou électricienne principale Plombière principale ou plombier principal	Initial	\$34.460	\$36.097	\$37.360	
	1 ^{re} augm.	\$34.774	\$36.426	\$37.701	
	2 ^e augm.	\$35.086	\$36.753	\$38.039	
	3 ^e augm.	\$35.447	\$37.131	\$38.431	
Électricien ou électricienne	Initial	\$30.508	\$31.957	\$33.075	
	1 ^{re} augm.	\$30.877	\$32.344	\$33.476	
	2 ^e augm.	\$31.236	\$32.720	\$33.865	
	3 ^e augm.	\$31.598	\$33.099	\$34.257	
Technicien·ne principal·e en entretien préventif	Initial	\$34.460	\$36.097	\$37.360	
	1 ^{re} augm.	\$34.774	\$36.426	\$37.701	
	2 ^e augm.	\$35.086	\$36.753	\$38.039	
	3 ^e augm.	\$35.447	\$37.131	\$38.431	
Préposé·e à l'entretien préventif	Initial	\$25.635	\$26.853	\$27.793	
	1 ^{re} augm.	\$25.995	\$27.230	\$28.183	
	2 ^e augm.	\$26.356	\$27.608	\$28.574	
	3 ^e augm.	\$26.715	\$27.984	\$28.963	
Technicien·ne en entretien préventif	Initial	\$28.696	\$30.059	\$31.111	
	1 ^{re} augm.	\$29.067	\$30.448	\$31.514	
	2 ^e augm.	\$29.428	\$30.826	\$31.905	
	3 ^e augm.	\$29.787	\$31.202	\$32.294	
Aide-physiothérapeute Aide-ergothérapeute	Initial	\$23.540	\$24.658	\$25.521	
	1 ^{re} augm.	\$23.909	\$25.045	\$25.922	
	2 ^e augm.	\$24.260	\$25.412	\$26.301	
	3 ^e augm.	\$24.799	\$25.977	\$26.886	
Préposé·e au soutien hospitalier	Initial	\$24.080	\$25.224	\$26.107	
	1 ^{re} augm.	\$24.442	\$25.603	\$26.499	
	2 ^e augm.	\$24.811	\$25.990	\$26.900	
	3 ^e augm.	\$25.160	\$26.355	\$27.277	
Technicien·ne en fauteuils roulants	Initial	\$24.080	\$25.224	\$26.107	
	1 ^{re} augm.	\$24.442	\$25.603	\$26.499	
	2 ^e augm.	\$24.811	\$25.990	\$26.900	
	3 ^e augm.	\$25.160	\$26.355	\$27.277	

CATÉGORIE		1 ^{er} avril 2021 (1,65 %)	1 ^{er} avril 2022 (4,75 %)	1 ^{er} avril 2023 (3,5 %)	
Technicien·ne principal·e en fauteuils roulants	Initial	\$25.858	\$27.086	\$28.034	
	1 ^{re} augm.	\$26.220	\$27.465	\$28.426	
	2 ^e augm.	\$26.587	\$27.850	\$28.825	
	3 ^e augm.	\$26.933	\$28.212	\$29.199	
Adjoint·e en réadaptation	Initial	\$27.788	\$29.108	\$30.127	
	1 ^{re} augm.	\$28.066	\$29.399	\$30.428	
	2 ^e augm.	\$28.418	\$29.768	\$30.810	
	3 ^e augm.	\$28.822	\$30.191	\$31.248	
Préposé·e à la lingerie	Initial	\$22.014	\$23.060	\$23.867	
	1 ^{re} augm.	\$22.374	\$23.437	\$24.257	
	2 ^e augm.	\$22.734	\$23.814	\$24.647	
	3 ^e augm.	\$23.094	\$24.191	\$25.038	
Préposé·e à la buanderie	Initial	\$22.014	\$23.060	\$23.867	
	1 ^{re} augm.	\$22.374	\$23.437	\$24.257	
	2 ^e augm.	\$22.734	\$23.814	\$24.647	
	3 ^e augm.	\$23.094	\$24.191	\$25.038	
Couseuse ou couseur	Initial	\$23.046	\$24.141	\$24.986	
	1 ^{re} augm.	\$23.407	\$24.519	\$25.377	
	2 ^e augm.	\$23.768	\$24.897	\$25.768	
	3 ^e augm.	\$24.138	\$25.285	\$26.170	
Préposé·e à l'APD	Initial	\$22.163	\$23.216	\$24.029	
	1 ^{re} augm.	\$22.437	\$23.503	\$24.326	
	2 ^e augm.	\$22.827	\$23.911	\$24.748	
	3 ^e augm.	\$23.530	\$24.648	\$25.511	
Technicien·ne en stérilisation	Initial	\$24.176	\$25.324	\$26.210	
	1 ^{re} augm.	\$24.473	\$25.635	\$26.532	
	2 ^e augm.	\$24.899	\$26.082	\$26.995	
	3 ^e augm.	\$25.666	\$26.885	\$27.826	
Technicien·ne en ponction	Initial	\$26.103	\$27.343	\$28.300	
	1 ^{re} augm.	\$26.363	\$27.615	\$28.582	
	2 ^e augm.	\$26.695	\$27.963	\$28.942	
	3 ^e augm.	\$27.074	\$28.360	\$29.353	

CATÉGORIE		1^{er} avril 2021 (1,65 %)	1^{er} avril 2022 (4,75 %)	1^{er} avril 2023 (3,5 %)	
Travailleur ou travailleuse à l'intervention d'urgence en toxicomanie	Initial	\$23.540	\$24.658	\$25.521	
	1 ^{re} augm.	\$23.909	\$25.045	\$25.922	
	2 ^e augm.	\$24.260	\$25.412	\$26.301	
	3 ^e augm.	\$24.799	\$25.977	\$26.886	
Travailleuse ou travailleur de soutien général	Initial	\$24.602	\$25.771	\$26.673	
	1 ^{re} augm.	\$24.953	\$26.138	\$27.053	
	2 ^e augm.	\$25.323	\$26.526	\$27.454	
	3 ^e augm.	\$25.691	\$26.911	\$27.853	
Préposé·e principal·e à l'APD	Initial	\$23.663	\$24.787	\$25.655	
	1 ^{re} augm.	\$23.973	\$25.112	\$25.991	
	2 ^e augm.	\$24.372	\$25.530	\$26.424	
	3 ^e augm.	\$25.030	\$26.219	\$27.137	
Dépisteuse ou dépisteuse	Initial		\$22.097	\$22.870	
Travailleuse ou travailleur de soutien à l'unité	Initial		\$22.097	\$22.870	

ANNEXE « B »

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

Les IAA doivent remplir toutes les SECTIONS 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 RÉOLUTION

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 IA _____ Commis d'unité _____ Personnel de soutien _____
 IAA _____

Nombre d'employé-es qui étaient au travail IAA _____ Commis d'unité _____ Personnel de soutien _____
 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 :

Perfectionnement professionnel

Orientation

Revoir le ratio personnel infirmier/patients

Revoir les politiques/procédures

Groupe occasionnel volant

Ajuster le personnel de soutien

Ajuster le personnel IAA

Équipement

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 _____ N° de téléphone _____
Signature _____ N° de téléphone _____
Signature _____ N° 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 PLAINTE 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 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: 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