

**CONVENTION COLLECTIVE UNIFORME**  
**VISANT LE PERSONNEL À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL**

**CONCLUE ENTRE**

.....  
**(ci-après « l'hôpital »)**

**et**

**LA SECTION LOCALE ..... DU SYNDICAT CANADIEN  
DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP)**

**Date d'expiration : Le 28 septembre 2021**

## **TABLE DES MATIÈRES**

<b>ARTICLE 1 - PRÉAMBULE .....</b>	<b>1</b>
1.01 – PRÉAMBULE.....	1
1.02 – DISTINCTION DE GENRE .....	1
<b>ARTICLE 2 - DÉFINITIONS .....</b>	<b>1</b>
2.01 – EMPLOYÉE OU EMPLOYÉ TEMPORAIRE .....	1
2.02 – ENGAGEMENT À TRAVAILLER À TEMPS PARTIEL.....	2
2.03 – PERSONNEL À TEMPS PARTIEL PERMANENT.....	2
2.04 – PERSONNEL OCCASIONNEL .....	2
<b>ARTICLE 3 - RELATIONS .....</b>	<b>2</b>
3.01 – NON-DISCRIMINATION .....	2
3.02 – GESTION DES PRÉSENCES .....	3
<b>ARTICLE 4 – GRÈVES ET LOCK-OUTS.....</b>	<b>3</b>
<b>ARTICLE 5 – SÉCURITÉ SYNDICALE.....</b>	<b>3</b>
5.01 – FEUILLETS T4 .....	3
5.02 – AVIS AU SYNDICAT .....	3
5.03 – RENCONTRE AVEC UNE REPRÉSENTANTE OU UN REPRÉSENTANT SYNDICAL APRÈS L'EMBAUCHAGE.....	4
5.04 – PRIMAUTÉ DE LA CONVENTION.....	4
<b>ARTICLE 6 – REPRÉSENTATION SYNDICALE ET COMITÉS .....</b>	<b>4</b>
6.01 – ACTIVITÉ SYNDICALE SUR LE LIEU DE TRAVAIL/ACCÈS DU SYNDICAT AU LIEU DE TRAVAIL .....	4
6.02 – COMITÉ SYNDICAL-PATRONAL .....	4
6.03 – COMITÉ DE NÉGOCIATION LOCAL .....	5
6.04 – COMITÉ DE NÉGOCIATION CENTRAL .....	6
6.05 – DÉLÉGUÉS SYNDICAUX .....	6
6.06 – COMITÉ DES GRIEFS .....	7
<b>ARTICLE 7 – PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE.....</b>	<b>8</b>
<b>ARTICLE 8 – ACCÈS AUX DOSSIERS.....</b>	<b>11</b>
8.01 – ACCÈS AUX DOSSIERS DU PERSONNEL.....	11
8.02 – RÉTABLISSEMENT D'UN DOSSIER.....	11
<b>ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ.....</b>	<b>12</b>
9.01 – PÉRIODE D'ESSAI .....	12
9.02 – CALCULS DE L'ANCIENNETÉ.....	12
9.03 – PERTE D'ANCIENNETÉ.....	12
9.04 – EFFET D'UNE ABSENCE .....	13
9.05 – OFFRES D'EMPLOI .....	14
9.06 – MUTATION ET ANCIENNETÉ ACCUMULÉE HORS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION .....	15

9.07(A) – PORTABILITÉ DE L'ANCIENNETÉ ET DU TEMPS DE SERVICE .....	16
9.07(B) – TRANSFÉRABILITÉ DU TEMPS DE SERVICE.....	16
9.07(C) – TRANSITION DANS LE SECTEUR DES SOINS DE SANTÉ.....	17
9.08(A) – PRÉAVIS ET COMITÉ DE REDÉPLOIEMENT.....	17
9.08(B) – INDEMNITÉ DE RETRAITE .....	20
9.08(C) – OPTION DE RETRAITE ANTICIPÉE VOLONTAIRE .....	21
9.09 – MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL AU TRAVAIL.....	21
9.10 – AVANTAGES SOCIAUX EN CAS DE MISE EN DISPONIBILITÉ.....	23
9.11 – RECYCLAGE.....	24
9.12 – INDEMNITÉS DE DÉPART.....	25
9.13 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES .....	25
9.14 – PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET CHAMPS D'EXERCICE DES INFIRMIÈRES AUXILIAIRES AUTORISÉES.....	26
9.15 – CHARGE DE TRAVAIL.....	27
9.16 – RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE, SOINS AUX PATIENTS, CHARGE DE TRAVAIL ET DOTATION EN PERSONNEL .....	27
<b>ARTICLE 10 – SOUS-TRAITANCE .....</b>	<b>28</b>
10.01 – SOUS-TRAITANCE .....	28
10.02 – SOUS-TRAITANCE.....	28
10.03 – REPRISE À L'INTERNE DU TRAVAIL SOUS-TRAITÉ .....	29
<b>ARTICLE 11 – TRAVAIL DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION .....</b>	<b>29</b>
11.01 – TRAVAIL DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION .....	29
11.02 – BÉNÉVOLES .....	29
<b>ARTICLE 12 – CONGÉS AUTORISÉS.....</b>	<b>29</b>
12.01 – CONGÉ POUR RAISONS PERSONNELLES .....	29
12.02 – ACTIVITÉS SYNDICALES.....	30
12.03(A) – POSTES À TEMPS PLEIN AU SEIN DU SYNDICAT .....	31
12.03(B) – POSTES À TEMPS PLEIN AU SEIN DU SYNDICAT .....	31
12.03(C) – CONGÉ POUR LES POSTES DE PRÉSIDENT, DE SECRÉTAIRE-TRÉSORIER ET DE PREMIER VICE-PRÉSIDENT DU CSHO.....	32
12.04 – CONGÉ DE DEUIL .....	33
12.05(A) – FONCTIONS DE JURÉ ET DE TÉMOIN.....	33
12.05(B) – FONCTIONS DE JURÉ ET DE TÉMOIN.....	34
12.06(A) – CONGÉ DE MATERNITÉ .....	35
12.06(B) – CONGÉ DE MATERNITÉ .....	36
12.07(A) – CONGÉ PARENTAL .....	38
12.07(B) – CONGÉ PARENTAL .....	40
12.08 – CONGÉ DE FORMATION .....	41
12.09 – PROGRAMME DE CONGÉ PRÉPAYÉ.....	42
12.10 – CONGÉ POUR RAISON MÉDICALE OU URGENCE PERSONNELLE .....	44
12.11 – CONGÉ FAMILIAL POUR RAISON MÉDICALE.....	45
<b>ARTICLE 13 – CONGÉ DE MALADIE, ACCIDENT ET INVALIDITÉ.....</b>	<b>45</b>
13.01 – HOODIP .....	46
13.01 – CONGÉ DE MALADIE.....	48
13.02 – INDEMNITÉ D'ACCIDENT DU TRAVAIL.....	49

13.03 – PAIEMENT AVANT UNE DÉCISION DE LA CSPAAT (TEMPS PLEIN).....	49
<b>ARTICLE 14 – HEURES DE TRAVAIL .....</b>	<b>49</b>
14.01 – HEURES DE TRAVAIL QUOTIDIENNES ET HEBDOMADAIRES.....	49
14.02(A) – PÉRIODES DE REPOS .....	49
14.02(B) – PÉRIODES DE REPOS (TEMPS PARTIEL) .....	50
14.03 – PÉRIODES DE REPOS ADDITIONNELLES .....	50
14.04 – PÉRIODES D’AFFECTATION PROLONGÉE .....	50
14.05 – PARTAGE D’EMPLOI .....	50
<b>ARTICLE 15 - PRIMES .....</b>	<b>51</b>
15.01 - DÉFINITION DU TAUX DE SALAIRE NORMAL.....	51
15.02 – DÉFINITION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	51
15.03 – RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES SANS CUMUL PYRAMIDAL .....	51
15.04 – CONGÉ COMPENSATOIRE POUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	51
15.05 – INDEMNITÉ DE PRÉSENCE.....	52
15.06 – RAPPEL AU TRAVAIL.....	52
15.07 – INDEMNITÉ D’ATTENTE .....	52
15.08 – MUTATION TEMPORAIRE.....	52
15.09 – PRIMES DE QUART ET DE FIN DE SEMAINE.....	53
<b>ARTICLE 16 – JOURS FÉRIÉS .....</b>	<b>53</b>
16.01 – NOMBRE DE JOURS FÉRIÉS .....	53
16.02 – DÉFINITION D’INDEMNITÉ DE JOUR FÉRIÉ ET ADMISSIBILITÉ .....	53
16.03(A) – RÉMUNÉRATION DES JOURS FÉRIÉS.....	54
16.03(B) – RÉMUNÉRATION DES JOURS FÉRIÉS.....	54
16.04 – PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES UN JOUR FÉRIÉ .....	54
<b>ARTICLE 17 – CONGÉ ANNUEL .....</b>	<b>55</b>
17.01(A) - DROIT AU CONGÉ ANNUEL, ADMISSIBILITÉ ET PAIEMENT POUR LE PERSONNEL À TEMPS PLEIN.....	55
17.01(B) - DROIT AU CONGÉ ANNUEL, ADMISSIBILITÉ ET PAIEMENT POUR LE PERSONNEL À TEMPS PARTIEL .....	55
17.02 – TRAVAIL PENDANT UN CONGÉ ANNUEL .....	56
17.03 – MALADIE PENDANT LE CONGÉ ANNUEL .....	56
17.04 – DEUIL DURANT UN CONGÉ.....	56
<b>ARTICLE 18 – SANTÉ ET BIEN-ÊTRE .....</b>	<b>57</b>
18.01 – AVANTAGES SOCIAUX GARANTIS.....	57
18.02 – CHANGEMENT D’ASSUREUR .....	58
18.03- RÉGIME DE RETRAITE.....	59
18.04 – AVANTAGES SOCIAUX POUR LE PERSONNEL À TEMPS PARTIEL .....	59
18.05 – FORMATION SYNDICALE .....	59
<b>ARTICLE 19 – SANTÉ ET SÉCURITÉ.....</b>	<b>60</b>
19.01 – CHAUSSURES DE SÉCURITÉ .....	60
19.02 – VACCINATION ANTIGRIPPALE .....	60
<b>19.03 - VIOLENCE.....</b>	<b>61</b>

<b>ARTICLE 20 - RÉMUNÉRATION</b> .....	<b>62</b>
20.01(A) – CLASSIFICATION DES EMPLOIS .....	62
20.01(B) – DESCRIPTIONS DE POSTES .....	63
20.02 – ATTRIBUTION DES TÂCHES D’UNE AUTRE CLASSE D’EMPLOIS .....	63
20.03 - PROMOTION À UNE CLASSIFICATION SUPÉRIEURE .....	63
20.04 – SALAIRES ET PRIMES DE CLASSIFICATION.....	64
20.05 - PROGRESSION SUR L’ÉCHELLE SALARIALE .....	64
<b>ARTICLE 21 – COMITÉ CONSULTATIF BUDGÉTAIRE</b> .....	<b>64</b>
<b>ARTICLE 22 – COMITÉ D’APPRENTISSAGE</b> .....	<b>65</b>
<b>ARTICLE 23 - DURÉE</b> .....	<b>65</b>
23.01 – DURÉE DE LA CONVENTION .....	65
23.02 – NÉGOCIATION CENTRALE .....	65
<b>LETTRES D’ENTENTES</b> .....	<b>67</b>
OBJET : INSTAURATION DU RÉGIME D’ASSURANCE-INVALIDITÉ DES HÔPITAUX DE L’ONTARIO (HOODIP) DANS LES HÔPITAUX OFFRANT UN RÉGIME DE CONGÉS DE MALADIE CUMULABLES .....	67
OBJET : HOODIP .....	68
OBJET : ADHÉSION FACULTATIVE DU PERSONNEL À TEMPS PARTIEL AUX RÉGIMES COLLECTIFS D’AVANTAGES SOCIAUX .....	69
OBJET : TAUX DE BASE DES INF. AUX. AUT. ....	70
OBJET : COMITÉ MIXTE DES AVANTAGES SOCIAUX.....	71
OBJET : GRIEFS RELATIFS À LA CLAUSE 3.02 .....	73
OBJET : FORMULAIRE DE PLAINTÉ RELATIVE À LA CHARGE DE TRAVAIL .....	74
<b>ANNEXE SUR LES QUESTIONS LOCALES</b> .....	<b>75</b>
<b>ANNEXE A – FORMULAIRE DE PLAINTÉ RELATIVE À LA CHARGE DE TRAVAIL POUR LES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS AUXILIAIRES AUTORISÉS</b> .....	<b>76</b>
<b>ANNEXE B – FORMULAIRE DE PLAINTÉ RELATIVE À LA CHARGE DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL AUTRE QUE LES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS AUXILIAIRES AUTORISÉS</b> .....	<b>82</b>

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

## **ARTICLE 1 - PRÉAMBULE**

### **1.01 – PRÉAMBULE**

La présente convention a essentiellement pour objet d'établir et de maintenir une relation de négociation collective entre l'hôpital et le personnel auquel elle s'applique; de permettre la communication continue entre le syndicat et l'hôpital, notamment pour le prompt règlement des griefs et le règlement définitif des différends; et enfin, d'établir et de maintenir des salaires, des heures de travail et d'autres conditions d'emploi mutuellement satisfaisantes, conformément aux dispositions ici énoncées.

Il est entendu que le personnel recherche une collaboration efficace avec l'hôpital en vue d'assurer aux patients les meilleurs soins et la meilleure protection de leur santé possibles.

### **1.02 – DISTINCTION DE GENRE**

Lorsqu'un pronom féminin est utilisé dans la présente entente, il inclut le masculin et vice versa, si le contexte l'exige.

## **ARTICLE 2 - DÉFINITIONS**

### **2.01 – EMPLOYÉE OU EMPLOYÉ TEMPORAIRE**

L'hôpital peut embaucher quelqu'un pour une durée déterminée d'au plus six (6) mois, et ce, afin de pouvoir un poste devenant vacant en raison d'une absence autorisée ou d'une absence liée à un congé de maladie, à une invalidité à long terme ou à une invalidité reconnue par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT), ou encore en raison du détachement de son titulaire aux fins de l'exécution d'une tâche spéciale non récurrente. Cette durée déterminée peut être prolongée soit de six (6) mois, d'un commun accord entre le syndicat, l'employée ou l'employé temporaire et l'hôpital, soit d'au plus (12) mois à la seule initiative de l'hôpital, selon la prolongation de l'absence de la personne remplacée. La durée d'un emploi temporaire ne dépasse en aucun cas celle de l'absence de la personne remplacée. Ni le renvoi ni le congédiement d'une employée ou d'un employé temporaire ne peuvent faire l'objet d'un grief ou d'un arbitrage.

La présente clause n'a pas pour effet d'empêcher une personne embauchée de façon temporaire de se prévaloir de la disposition de la convention collective sur l'affichage des postes vacants et, si elle obtient un tel poste, de se voir créditer l'ancienneté appropriée après expiration de sa période d'essai.

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

L'hôpital communique à quiconque est sélectionné pour combler une vacance temporaire comme au syndicat les circonstances à l'origine de la vacance, de même que les conditions particulières de l'emploi temporaire.

#### 2.02 – ENGAGEMENT À TRAVAILLER À TEMPS PARTIEL

L'hôpital ne refuse pas d'accepter l'offre d'une employée ou d'un employé de s'engager, par écrit, à se tenir à sa disposition pour travailler régulièrement un nombre d'heures prédéterminé uniquement pour pouvoir utiliser du personnel occasionnel et ainsi limiter son personnel à temps partiel permanent.

#### 2.03 – PERSONNEL À TEMPS PARTIEL PERMANENT

***Toute définition de personnel ou d'employé à temps partiel permanent figurant dans la convention collective expirée de l'hôpital, le cas échéant, continue de s'appliquer et le ou les clauses correspondantes sont incorporées aux présentes avant la fin de cet article.***

#### 2.04 – PERSONNEL OCCASIONNEL

***Toute définition de personnel ou d'employé occasionnel figurant dans la convention collective expirée de l'hôpital, le cas échéant, continue de s'appliquer et le ou les clauses correspondantes sont incorporées aux présentes avant la fin de cet article.***

### ARTICLE 3 - RELATIONS

#### 3.01 – NON-DISCRIMINATION

L'hôpital et le syndicat conviennent de s'abstenir envers les membres du personnel de toute discrimination au sens du *Code des droits de la personne* de l'Ontario fondée sur la race, la croyance, la couleur, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la citoyenneté, l'ascendance ou le lieu d'origine, l'état familial, un handicap, l'orientation sexuelle, l'affiliation ou l'activité politique ou encore le lieu de résidence. L'hôpital et le syndicat conviennent par ailleurs de s'abstenir, et de veiller à ce que quiconque les représente, de même que les membres du personnel, s'abstiennent de toute intimidation, discrimination, ingérence, contrainte ou coercition envers qui que ce soit en raison de son appartenance ou non-appartenance au syndicat ou encore en raison de son activité syndicale ou de l'absence de pareille activité.

L'hôpital fournit au syndicat une copie de tout avis écrit qu'il remet à une employée ou un employé l'informant qu'un licenciement, une mutation, une

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

rétrogradation ou tout autre type d'action disciplinaire est envisagé à son égard pour absentéisme involontaire.

### 3.02 – GESTION DES PRÉSENCES

Les jours d'absence dus soit à une affection chronique grave confirmée par un médecin, soit à un traitement en cours, une catastrophe ou une intervention chirurgicale médicalement nécessaire, de même que ceux ouvrant droit à des prestations de la CSPAAT et ceux durant lesquels une personne est asymptomatique alors qu'elle est atteinte d'une maladie contagieuse confirmée et suivie par un médecin depuis l'apparition des premiers symptômes (à l'égard de laquelle elle a fourni un certificat médical) qui l'oblige à s'absenter en vertu d'un protocole de l'hôpital ou d'une autorité en matière de santé publique, ne sont pas comptés pour justifier l'admission à un programme de gestion des présences ou le cheminement au sein d'un tel programme.

Les congés prévus par la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* et ceux visés à l'article 12 des présentes ne sont pas non plus comptés pour justifier l'admission à un programme de gestion des présences ou le cheminement au sein d'un tel programme.

### ARTICLE 4 – GRÈVES ET LOCK-OUTS

Le syndicat convient de ne pas faire grève et l'hôpital convient de ne pas procéder à un lock-out tant que la présente convention est en vigueur. Les mots « grève » et « lock-out » s'entendent au sens que leur donne la *Loi de 1995 sur les relations de travail* de l'Ontario.

### ARTICLE 5 – SÉCURITÉ SYNDICALE

#### 5.01 – FEUILLETS T4

L'hôpital fournit à chaque membre du personnel un feuillet T4 Supplémentaire faisant état des cotisations syndicales déduites durant l'année écoulée aux fins de l'impôt sur le revenu, lorsque pareille information est disponible ou aisément accessible par l'entremise du système de paye de l'hôpital.

#### 5.02 – AVIS AU SYNDICAT

- a) L'hôpital fournit au syndicat, chaque mois, une liste des embauchages, mises en disponibilité, rappels au travail et postes libérés au sein de l'unité de négociation lorsque pareille information est disponible ou aisément accessible par l'entremise du système de paye de l'hôpital.

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

- b) L'hôpital fournit au syndicat, deux fois par année, sous forme électronique, l'adresse postale actuelle et ou les numéros de téléphone dont il dispose pour l'ensemble des membres de l'unité de négociation.**

#### 5.03 – RENCONTRE AVEC UNE REPRÉSENTANTE OU UN REPRÉSENTANT SYNDICAL APRÈS L'EMBAUCHAGE

Quiconque est nouvellement embauché par l'hôpital peut, durant sa période d'orientation, rencontrer un membre du personnel de l'hôpital qui représente le syndicat pendant au plus 15 minutes sans retenue sur son salaire normal. Pareille rencontre sert à faire la connaissance de la représentante ou du représentant syndical et à se familiariser avec la convention collective.

La rencontre est organisée par l'hôpital dans le cadre du programme d'orientation pour toute personne nouvellement embauchée ou pour des groupes de nouvelles recrues.

#### 5.04 – PRIMAUTÉ DE LA CONVENTION

Nul membre du personnel n'a l'obligation ni l'autorisation de conclure avec l'hôpital ou quiconque lui sert de représentant une quelconque entente, par écrit ou verbalement, qui serait incompatible avec les dispositions de la présente convention.

Personne parmi le personnel n'agit, individuellement ou en groupe, comme représentant le syndicat lors de réunions avec l'hôpital sans autorisation en bonne et due forme du syndicat.

### ARTICLE 6 – REPRÉSENTATION SYNDICALE ET COMITÉS

#### 6.01 – ACTIVITÉ SYNDICALE SUR LE LIEU DE TRAVAIL/ACCÈS DU SYNDICAT AU LIEU DE TRAVAIL

Le syndicat convient que ni lui, ni ses dirigeants, mandataires, représentants ou membres ne procèdent au recrutement de membres, à la tenue de réunions ni à aucune autre activité syndicale dans les locaux de l'hôpital ou durant des heures rémunérées par l'hôpital sans l'autorisation préalable de l'hôpital, sauf tel que spécifiquement prévu dans la présente convention. L'hôpital ne refuse pas de donner pareille autorisation sans motif raisonnable.

#### 6.02 – COMITÉ SYNDICAL-PATRONAL

- a) Si, pendant que la présente convention est en vigueur, les parties sont d'accord qu'il serait préférable de discuter de certaines questions et préoccupations d'intérêt mutuel lors d'une réunion d'un comité syndical-patronal, les conditions

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

suivantes s'appliquent :

- b) Autant de personnes que mutuellement convenu, représentant à égalité l'une et l'autre partie, se réunissent à une heure et un lieu convenant aux deux. Une demande de réunion aux termes des présentes est faite, par écrit, avant la date proposée, accompagnée d'un ordre du jour énonçant les questions dont il est proposé de discuter, étant entendu qu'en est exclue toute question appelant plutôt une procédure de grief ou encore des négociations visant à modifier ou reconduire la présente convention.

Aucune retenue n'est faite sur le salaire normal d'une employée ou d'un employé qui participe à une telle réunion durant les heures prévues à son horaire de travail normal.

- c) Il est convenu qu'un programme de réadaptation pour les toxicomanes et les alcooliques fait partie des sujets dont un comité syndical-patronal peut discuter.

Il est également convenu que le comité syndical-patronal peut discuter de l'utilisation de personnel à temps plein et à temps partiel. Ce comité peut, sur demande, consulter les horaires de travail et les offres d'emploi.

- d) Il est entendu que sous réserve de l'accord de toutes les parties intéressées, des réunions conjointes peuvent avoir lieu avec d'autres comités syndicaux-patronaux de l'hôpital sur des questions d'intérêt commun.
- e) Si l'hôpital et le SCFP ont conclu plusieurs conventions collectives et à moins qu'ils n'en conviennent autrement, un comité syndical-patronal peut être un comité mixte représentant le personnel visé par l'ensemble des conventions qui les lient.

**6.03 – COMITÉ DE NÉGOCIATION LOCAL**

L'hôpital accepte de reconnaître un comité de négociation dont les membres représentent son personnel et sont chargés de négocier le renouvellement de la convention pour le compte du syndicat (tel que prévu dans l'annexe sur les questions locales). L'hôpital convient de rémunérer les membres du comité de négociation, à leur taux de traitement normal, pour les heures prévues à leur horaire de travail normal consacrées à la négociation directe du renouvellement de la convention, jusqu'à l'arbitrage, mais excluant celui-ci. Rien dans la présente clause ne vise à empêcher le comité de négociation syndical de bénéficier de l'assistance de représentants du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) lors des négociations avec l'hôpital.

Si des négociations directes débutent ou s'achèvent dans les dix (10) heures d'un quart de travail prévu d'une ou d'un membre du comité de négociation,

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

l'hôpital s'efforce de lui accorder, à sa demande, un jour de congé non payé pour lui permettre un temps de repos suffisant. L'hôpital ne refuse pas un tel congé sans motif raisonnable. Le congé en question est considéré pour quiconque en bénéficie un congé autorisé pour affaires syndicales, mais n'est pas déduit des congés pour activités syndicales auxquels cette personne a droit aux termes de l'article 12.02.

**6.04 – COMITÉ DE NÉGOCIATION CENTRAL**

- a) Les membres du comité de négociation central du syndicat qui participent aux négociations centrales entre le SCFP et les hôpitaux concernés sont rémunérés, sans perte de crédits de congé, à leur taux de traitement normal, pour les heures prévues à leur horaire de travail normal consacrées aux réunions de négociation centrales avec le comité de négociation central de l'hôpital aux fins de telles négociations, jusqu'au moment d'un éventuel arbitrage. De plus, les membres du personnel siégeant au comité de négociation central du syndicat sont rémunérés, sans perte de crédits de congé, à leur taux de traitement normal pour deux (2) jours consacrés à la préparation à ces réunions de négociation centrales avec le comité de négociation central de l'hôpital. Lors d'un renvoi à l'arbitrage, l'hôpital accorde aux membres du comité un congé non payé pour leur permettre de participer aux audiences d'arbitrage.

Il est entendu et convenu que le nombre de membres du comité de négociation central du syndicat ayant droit à une rémunération aux termes de la présente clause est plafonné à huit (8) et qu'en aucun cas plus d'une employée ou d'un employé d'un hôpital n'aura droit à cette rémunération.

Le syndicat avise le comité de négociation central des hôpitaux, avant le début des négociations, du nom des membres du personnel qu'il y a lieu de rémunérer aux termes de la présente clause. Le comité de négociation central des hôpitaux avise les huit (8) hôpitaux en conséquence.

- b) Les vice-présidentes ou vice-présidents du Conseil des syndicaux d'hôpitaux de l'Ontario se voient accorder un congé par leurs employeurs conformément soit à l'alinéa a) ci-dessus, soit à l'article 12.02, selon le cas, afin de pouvoir s'acquitter de leurs fonctions en tant que tels.

**6.05 – DÉLÉGUÉS SYNDICAUX**

- a) L'hôpital convient de reconnaître, parmi les membres du personnel compris dans l'unité de négociation qui ont achevé leur période d'essai, les délégués syndicaux élus ou nommés pour pouvoir s'occuper des affaires du syndicat, tel que prévu dans la présente convention collective.
- b) Une déléguée syndicale en chef ou un délégué syndical en chef ou, advenant son absence, quiconque agit en son nom comme mandataire désigné, peut aider

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

- avec la présentation d'un grief ou avec l'accomplissement de toute autre tâche incombant à une déléguée ou un délégué syndical.
- c) Le syndicat tient l'hôpital au courant, par écrit, des noms des délégués syndicaux élus ou nommés aux termes de la présente clause, de même que des dates de leurs entrées en fonctions respectives.
  - d) Il est convenu que les personnes qui agissent comme délégués syndicaux ont des fonctions et des responsabilités dont elles doivent habituellement s'acquitter vis-à-vis de l'hôpital et qu'elles ne quittent pas leur poste sans autorisation préalable de leur superviseure ou superviseur immédiat, autorisation qui ne leur est pas refusée sans motif raisonnable. Si une personne doit, dans le cadre de l'exécution de son rôle de délégué syndical, pénétrer dans des locaux de l'hôpital autres que ceux où elle travaille habituellement, elle en avise la personne qui supervise les locaux en question dès son arrivée. Au moment de reprendre son poste habituel, la déléguée ou le délégué syndical signale son retour à sa superviseure ou son superviseur immédiat. Aucune retenue n'est effectuée sur le salaire d'une personne agissant comme délégué syndical pour le temps consacré à l'exécution de ce rôle durant les heures prévues à son horaire de travail normal.
  - e) Rien dans la présente clause n'empêche les personnes qui agissent comme délégués syndicaux et qui travaillent à temps plein de représenter du personnel à temps partiel ou vice-versa.
  - f) Le nombre de personnes agissant comme délégués syndicaux et le personnel qu'elles représentent sont déterminés à l'échelle locale.

**6.06 – COMITÉ DES GRIEFS**

L'hôpital reconnaît un comité des griefs, composé de la déléguée ou du délégué syndical en chef et d'au plus ..... (tel que prévu dans l'annexe sur les questions locales) membres de son personnel choisis par le syndicat qui ont achevé leur période d'essai. Une représentante générale ou un représentant général du syndicat peut être présent lors de toute réunion du comité. Le comité a pour rôle de donner suite aux plaintes ou griefs, tel que prévu dans la présente convention collective.

Le syndicat tient l'hôpital au courant, par écrit, des noms des membres du comité des griefs nommés ou choisis aux termes de la présente clause, de même que des dates de leurs entrées en fonctions respectives.

Aucune retenue n'est effectuée sur le salaire des membres du comité des griefs pour le temps consacré durant les heures prévues à son horaire de travail normal aux réunions du comité avec des représentants de l'hôpital jusqu'à l'arbitrage, mais à l'exclusion de celui-ci. Le nombre de membres du personnel siégeant au comité des griefs est déterminé à l'échelle locale.

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

## **ARTICLE 7 – PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE**

- 7.01 Aux fins de la présente convention, un grief s'entend d'un différend entre les parties que soulèvent l'interprétation, l'application, l'administration ou une prétendue violation de la convention collective, y compris la question de savoir s'il y a matière à arbitrage.
- 7.02 Lorsqu'une action disciplinaire formelle lui est imposée, ou à toute étape de la procédure de grief, la personne visée a le droit d'obtenir, sur demande, la présence de sa déléguée ou de son délégué syndical. L'hôpital qui suspend ou congédie quelqu'un devra l'informer de ce droit à l'avance.
- 7.03 Les parties à la présente convention partagent le désir de régler les plaintes du personnel le plus rapidement possible, étant entendu que personne ne peut prétendre à un grief à moins d'avoir d'abord fourni à sa superviseuse ou son superviseur immédiat l'occasion de répondre à sa plainte. Quiconque présente un grief est libre de demander l'assistance d'une déléguée ou d'un délégué syndical. Il lui incombe de discuter de sa plainte avec sa superviseuse ou son superviseur immédiat dans les neuf (9) jours civils qui suivent soit la survenue des circonstances sur lesquelles elle est basée, soit le moment où ces circonstances auraient raisonnablement dû lui être connues. Faute d'un règlement sous neuf (9) jours civils, la plainte fait l'objet d'un grief dans les neuf (9) jours qui suivent l'avis de la décision de sa superviseuse ou de son superviseur immédiat, et ce de la manière et dans l'ordre qui suivent :

### Première étape

L'auteur du grief, accompagné ou non d'une déléguée ou d'un délégué syndical, peut soumettre celui-ci, par écrit et dûment signé, à [la personne désignée par l'hôpital]. L'énoncé du grief doit expliquer la nature de ce dernier et la réparation recherchée, en plus de nommer les dispositions de la convention qui ont prétendument été violées. Le syndicat et l'hôpital peuvent, s'ils le souhaitent, se rencontrer pour discuter du grief à une heure et un lieu convenant aux deux. [Personne désignée] rend sa décision par écrit dans les neuf (9) jours suivant la date à laquelle le grief lui a été soumis. Faute de règlement ou de réponse, advient ce qui suit :

### Deuxième étape

Le grief peut être renvoyé à [la personne désignée par l'hôpital], par écrit, dans les neuf (9) jours civils qui suivent la décision rendue à la 1<sup>re</sup> étape. Une réunion aura alors lieu entre [la personne désignée] et le comité des griefs dans les neuf (9) jours civils qui suivent le renvoi du grief à la 2<sup>e</sup> étape, sauf prolongation de ce

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

délat par les parties d'un commun accord. Il est entendu que l'auteur du grief et une personne représentant le SCFP peuvent assister à cette réunion. Il est par ailleurs entendu que [la personne désignée] peut, lors d'une telle réunion, se faire conseiller et aider par qui bon lui semble. La décision de l'hôpital est rendue, par écrit, dans les neuf (9) jours civils suivant ladite réunion.

- 7.04 Une plainte ou un grief opposant directement l'hôpital et le syndicat que soulèvent l'interprétation, l'application, l'administration ou une prétendue violation de la convention collective donne lieu à l'application de la 2<sup>e</sup> étape dans les quatorze (14) jours civils qui suivent la survenue des circonstances sur lesquelles elle est basée. Il est toutefois expressément entendu que les dispositions du présent article ne peuvent pas être invoquées pour contourner la procédure de grief ordinaire à l'égard d'un grief qui concerne quelqu'un directement et que cette personne pourrait présenter elle-même.
- 7.05 Lorsque plusieurs membres du personnel ont des griefs identiques, alors qu'il leur serait possible de présenter leur grief séparément, ces personnes peuvent présenter, par écrit, à leur chef de service ou à quiconque agit en son nom comme mandataire désigné un grief collectif faisant état du nom de chaque partie au grief, et ce, dans les quatorze (14) jours civils qui suivent soit la survenue des circonstances sur lesquelles le grief est basé, soit le moment où les membres du personnel concernés auraient raisonnablement dû avoir connaissance de ces circonstances. Le grief est alors traité comme ayant été présenté à la 2<sup>e</sup> étape et les dispositions pertinentes du présent article s'appliquent au traitement dudit grief.
- 7.06 Ni un renvoi ni un congédiement durant une période d'essai ne peuvent faire l'objet d'un grief ou d'un arbitrage. Une réclamation pour congédiement ou suspension injuste après expiration d'une période d'essai est traitée comme un grief, à condition que son auteur présente son grief à l'hôpital, par écrit, conformément à la 2<sup>e</sup> étape, dans les sept (7) jours civils qui suivent son congédiement ou sa suspension. Pareil grief peut être traité selon la procédure de grief ou d'arbitrage et aboutir pour l'employée ou l'employé concerné à l'un des règlements suivants :
- a) confirmation du renvoi par l'hôpital;
  - b) réintégration dans ses fonctions, avec ou sans paiement intégral de la rémunération perdue;
  - c) tout autre arrangement considéré juste et équitable.

Lorsqu'il estime nécessaire de suspendre ou de congédier un employé, l'hôpital en avise le syndicat par écrit. L'hôpital convient de ne jamais suspendre, congédier ni autrement sanctionner sans motif valable quiconque a achevé sa période d'essai.

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

- 7.07 a) Un grief opposant les parties que soulèvent l'interprétation, l'application, l'administration ou une prétendue violation de la convention collective, y compris la question de savoir s'il y a matière à arbitrage, qui n'a pas pu être réglé selon la procédure précitée peut être soumis à l'arbitrage tel que prévu ci-après. Faute de présentation, par écrit, d'une demande d'arbitrage dans les dix-huit (18) jours civils qui suivent la date à laquelle une décision est rendue conformément à la 2<sup>e</sup> étape, le grief est réputé avoir été abandonné. Pareille demande écrite est réputée avoir été reçue dans le délai prescrit si un cachet de la poste confirme qu'elle a été envoyée au plus tard le seizième (16<sup>e</sup>) jour après la date à laquelle une décision a été rendue conformément à l'étape 2.
- b) Les parties s'entendent pour, dans la mesure du possible, régler les griefs sans recourir à l'arbitrage. Ainsi, malgré l'alinéa a) ci-dessus, les parties peuvent, d'un commun accord, retenir les services d'une médiatrice ou d'un médiateur pour tenter de régler un grief et proroger les délais prévus pour une demande d'arbitrage. Les parties partagent les éventuels frais et dépenses de la médiatrice ou du médiateur à égalité.
- 7.08 Tout règlement intervenu selon la procédure de grief entre les représentants de l'hôpital et ceux du syndicat est définitif et lie l'hôpital, le syndicat et le personnel concerné.
- 7.09 La partie à la présente convention qui souhaite soumettre un grief à l'arbitrage tel que prévu au présent article en avise l'autre partie par écrit et inclut dans son avis le nom de la personne qu'elle désigne au conseil d'arbitrage. Dans les sept (7) jours civils qui suivent, la partie destinataire de l'avis nomme elle aussi la personne qu'elle désigne au conseil d'arbitrage, sachant toutefois que si elle manque de le faire tel qu'ici prévu, le ministre du Travail de la province de l'Ontario peut procéder à cette nomination sur demande de la partie qui a lancé la procédure d'arbitrage. Les deux personnes ainsi choisies tentent de s'entendre sur la désignation d'une troisième personne à la présidence du conseil d'arbitrage. Faute de pouvoir s'entendre sur le choix d'une présidente ou d'un président en l'espace de quatorze (14) jours civils, elles demandent au ministre du Travail de l'Ontario de nommer quelqu'un à la présidence.
- 7.10 Quiconque a participé à une tentative de négociation ou de règlement relative au grief ne peut pas être nommé arbitre, autrement dit, désigné au conseil d'arbitrage.
- 7.11 Un grief qui n'a pas suivi toutes les étapes requises de la procédure de grief ne peut pas être soumis à l'arbitrage.
- 7.12 Il est interdit au conseil d'arbitrage, d'une part, de rendre une décision incompatible avec les dispositions de la présente convention et, d'autre part, de

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

modifier la présente convention par un quelconque ajout ou retrait ni par quelque autre changement que ce soit.

- 7.13 Les parties à la présente convention accélèrent les instances devant le conseil d'arbitrage et la décision de la majorité ou, à défaut, la décision de la présidente ou du président, est définitive et lie aussi bien les parties que le personnel concerné.
- 7.14 Les parties à la présente convention assument individuellement les dépenses de la personne qu'elles ont désignée au conseil et partagent à égalité les éventuels frais et dépenses de la présidente ou du président du conseil.
- 7.15 Les délais prévus dans les procédures de grief et d'arbitrage ici énoncées sont obligatoires. En cas de défaillance au strict respect de ces délais, excepté sur accord écrit entre les parties, le grief est réputé avoir été abandonné, sous réserve seulement des dispositions du paragraphe 48 (16) de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.
- 7.16 Là où la présente convention fait référence au conseil d'arbitrage, les parties peuvent, d'un commun accord, convenir par écrit de substituer, au moment du renvoi d'un grief à l'arbitrage, un seul membre du conseil d'arbitrage ou « arbitre » à chaque occurrence de « conseil d'arbitrage » et les dispositions faisant mention du conseil d'arbitrage s'appliquent alors de façon inchangée.

**ARTICLE 8 – ACCÈS AUX DOSSIERS**

**8.01 – ACCÈS AUX DOSSIERS DU PERSONNEL**

Chaque employée ou employé jouit d'un accès raisonnable à son dossier personnel pour pouvoir prendre connaissance des évaluations ou d'éventuelles notes ajoutées à son dossier à la suite d'une action disciplinaire formelle, et ce, en présence du chef ou de la chef du personnel ou de quiconque agit en son nom comme mandataire désigné. Le personnel a le droit de demander une copie des évaluations versées à son dossier.

**8.02 – RÉTABLISSEMENT D'UN DOSSIER**

Toute lettre adressée à une employée ou un employé l'avisant d'une réprimande, suspension ou autre est supprimée de son dossier au bout de dix-huit (18) mois, à condition que la personne concernée n'ait fait l'objet d'aucune nouvelle action disciplinaire au cours des douze mois écoulés. Les congés d'une durée supérieure à dix (10) jours civils ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'une ou l'autre de ces périodes.

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

## **ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ**

### **9.01 – PÉRIODE D'ESSAI**

Quiconque est nouvellement embauché est initialement réputé être en période d'essai, et ce, jusqu'à l'achèvement de **soixante (60) jours** de travail (ou **450** heures pour le personnel dont les heures de travail habituelles ne correspondent pas à une journée de travail ordinaire) au cours d'une période de douze (12) mois civils. L'achèvement de la période d'essai ouvre droit à une ancienneté équivalant à **soixante (60) jours** ouvrables. Sous réserve du consentement écrit de l'hôpital, de la personne en période d'essai et du président de la section locale du syndicat ou de quiconque agit en son nom comme mandataire désigné, la période d'essai peut être prolongée. Tout prolongement convenu est confirmé par écrit et la confirmation écrite précise la durée du prolongement. Ni un renvoi ni un congédiement durant une période d'essai ne peuvent faire l'objet d'un grief ou d'un arbitrage, **sauf si la personne en période d'essai est renvoyée pour des motifs arbitraires ou discriminatoires, avec mauvaise foi ou pour avoir exercé un droit garanti par la présente entente.**

### **9.02 – CALCULS DE L'ANCIENNETÉ**

Le personnel à temps plein accumule de l'ancienneté en fonction de son appartenance continue à l'unité de négociation depuis la plus récente date d'embauchage, sauf disposition contraire dans les présentes.

Le personnel à temps partiel, y compris occasionnel, accumule de l'ancienneté à raison d'une (1) année par tranche de 1 725 heures travaillées en tant que membres de l'unité de négociation depuis la plus récente date d'embauchage, sauf disposition contraire dans les présentes.

L'ancienneté s'applique à l'échelle de l'unité de négociation.

Le personnel à temps partiel ne peut en aucun cas accumuler plus d'une année d'ancienneté par période de douze (12) mois. La période de douze (12) mois à prendre en considération est établie à l'échelle locale.\*

### **9.03 – PERTE D'ANCIENNETÉ**

Certaines circonstances sont assimilées à une cessation d'emploi et entraînent la perte de l'intégralité du temps de service et de l'ancienneté, à savoir :

- a) une démission;
- b) une mise en disponibilité sans réintégration dans ses fonctions à l'issue de la procédure de grief ou d'arbitrage;
- c) un départ à la retraite;

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

- d) une absence de trois (3) jours de travail consécutifs prévus à son horaire ou plus, sans en aviser l'hôpital et sans lui fournir de motif satisfaisant;
- e) une mise en disponibilité dont la durée atteint quarante-huit (48) mois;
- f) une mise en disponibilité et le défaut de se conformer en l'espace de sept (7) jours civils à un avis de rappel au travail que l'hôpital a expédié par courrier recommandé à la dernière adresse figurant dans le dossier de l'employée ou de l'employé, sous réserve de toute disposition spéciale concernant les vacances temporaires énoncée à la rubrique « Mise en disponibilité et rappel au travail ».

9.04 – EFFET D'UNE ABSENCE

(Les alinéas a), b) et c) ci-après s'appliquent uniquement au personnel à temps plein.)

Sauf disposition contraire dans la convention collective :

- a) Il est entendu que durant un congé approuvé non payé d'au plus trente (30) jours consécutifs ou durant tout congé approuvé rémunéré par l'hôpital, le personnel continue d'accumuler du temps de service et de l'ancienneté.
- b) Si un congé non payé dépasse trente (30) jours civils consécutifs, l'accumulation du temps de service aux fins de l'augmentation de l'échelon de salaire, du congé annuel, du congé de maladie ou de tout autre avantage prévu par l'une quelconque des dispositions de la convention collective ou autrement est suspendue durant la période d'absence excédant ces trente (30) jours civils consécutifs, les avantages en question sont réduits comme il se doit, au prorata, et la date anniversaire de l'employée ou de l'employé est modifiée en conséquence. De plus, la personne concernée devient responsable, pendant la durée excédentaire de son absence, du paiement intégral des primes ou cotisations relatives aux régimes d'avantages sociaux auxquels elle adhère et qui sont d'ordinaire subventionnées, étant entendu que l'hôpital continuera de payer sa part de celles-ci pendant au plus trente (30) mois durant lesquels l'employée ou l'employé touche, le cas échéant, des indemnités de la CSPAAAT.\* L'hôpital poursuivra aussi ce paiement durant un congé de maladie (y compris durant la période ouvrant droit à l'assurance-emploi), et ce pour une durée maximale de trente (30) mois à partir du début de l'absence.

Malgré la présente disposition, le temps de service continue de s'accumuler pendant quinze (15) semaines, si l'absence est due à une invalidité ouvrant droit à des prestations de la CSPAAAT.\*

- c) Il est par ailleurs entendu que durant pareil congé non payé, l'accumulation de crédits aux fins de promotion, rétrogradation, mutation ou mise en disponibilité est suspendue. Malgré la présente disposition, l'ancienneté continue de s'accumuler pendant quinze (15) semaines, si l'absence est due à une invalidité ouvrant droit à des prestations de la CSPAAAT\* ou s'il s'agit d'un congé de

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

maladie, que celui-ci soit rémunéré ou non (y compris durant la période ouvrant droit à l'assurance-emploi).

- d) L'ancienneté des membres du personnel à temps partiel continue de s'accumuler pendant la durée de leur absence, si celle-ci est due à une invalidité ouvrant droit à des prestations de la CSPAAT\*, **soit à un handicap au sens du Code des droits de la personne.**

L'ancienneté des membres du personnel à temps partiel continue de s'accumuler pendant quinze (15) semaines, lorsqu'une absence est due à une invalidité ouvrant droit à des prestations de la CSPAAT, et ce, en fonction de leurs heures normales de travail habituelles.

**\*Nota : Ajouter les mots « ou à des prestations d'assurance-invalidité de longue durée » dans les conventions qui prévoient de telles prestations et uniquement dans celles-ci.**

#### 9.05 – OFFRES D'EMPLOI

***Toute disposition relative à la définition de vacance temporaire ou encore aux candidatures hors unité de négociation, affichages de poste externes, placements intérimaires ou critères de sélection autres que pour les promotions et mutations figurant dans la convention collective expirée de l'hôpital, le cas échéant, continue de s'appliquer et le ou les clauses correspondantes sont incorporées aux présentes avant la fin de cet article.***

- a) En cas de vacance permanente d'un poste d'une classe d'emplois relevant de l'unité de négociation ou en cas de création par l'hôpital d'un nouveau poste relevant de celle-ci, le poste à pourvoir est affiché pendant sept (7) jours civils consécutifs. Les candidatures pour le poste en question sont présentées par écrit durant ces mêmes sept (7) jours.
- b) L'offre d'emploi affichée, dont une copie est fournie à la déléguée ou au délégué syndical en chef, précise les qualités requises, le service dont le poste relève, de même que sa classification, son taux de traitement et son horaire.
- c) Tout poste dont le ou la titulaire a comblé une vacance permanente et qui se trouve de ce fait vacant est affiché pendant trois (3) jours civils consécutifs, exclusion faite d'un samedi, dimanche ou jour férié. Les candidatures pour le poste en question sont présentées par écrit durant ces mêmes trois (3) jours.
- d) Un poste devenu vacant en raison d'une promotion ou d'une mutation est attribué à la candidate ou au candidat avec le plus d'ancienneté capable de satisfaire aux exigences normales de l'emploi. La personne retenue pour le poste n'est pas prise en considération pour d'autres vacances pendant six (6) mois, à moins qu'une occasion ne se présente qui lui permette de modifier son statut d'employé permanent.
- e) L'hôpital s'engage à afficher les postes permanents à pourvoir dans les 30 jours qui suivent la date à laquelle ils deviennent vacants, sauf s'il fait parvenir au

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

- syndicat un avis conforme à l'alinéa 9.08 (A) a) l'informant de son intention d'éliminer le poste en question.
- f) Le nom de la candidate ou du candidat retenu pour le poste est communiqué au reste du personnel sur le bulletin d'affichage prévu à cet effet pendant sept (7) jours civils.
  - g) Si aucune des candidatures posées par des membres de l'unité de négociation pour un poste vacant aux termes du présent article ne peut être retenue, la sélection est élargie aux membres d'autres unités de négociation du SCFP au sein de l'hôpital selon les critères ci-dessus, avant de prendre en considération des personnes ne faisant partie d'aucune unité de négociation du SCFP à l'hôpital. La sélection se fait conformément au présent article parmi les personnes qui ont posé leur candidature pour le poste en question tel que prévu au présent article.
  - h) La personne retenue pour combler une vacance bénéficie d'une période d'essai d'au plus trente (30) jours, durant laquelle l'hôpital détermine sa capacité ou non à remplir les fonctions de l'emploi de manière satisfaisante. Durant cette période, l'employée ou l'employé peut reprendre son poste antérieur, volontairement ou à l'initiative de l'hôpital, sans perte d'ancienneté. La vacance créée par son changement de poste peut être comblée de façon temporaire jusqu'à expiration de la période d'essai.
  - i) L'hôpital affiche la liste des vacances comblées conformément au présent article durant le mois écoulé, y compris le nom des personnes dont la candidature a été retenue, et en fournit une copie au syndicat.

**9.06 – MUTATION ET ANCIENNETÉ ACCUMULÉE HORS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION**

- a) Il est entendu que l'hôpital ne procède à aucune mutation hors de l'unité de négociation sans le consentement de la personne concernée, sauf aux fins d'une affectation temporaire pour une période d'au plus six (6) mois. Cette période peut être prolongée de six (6) mois d'un commun accord entre l'employée ou l'employé et l'hôpital. Quiconque fait l'objet d'une telle affectation temporaire demeure membre de l'unité de négociation.
- b) Sous réserve de l'alinéa c) ci-après, une mutation à un poste hors de l'unité de négociation interrompt l'accumulation de l'ancienneté. Toute personne que l'hôpital rétablit, dans les vingt-quatre (24) mois qui suivent sa mutation, dans un poste relevant de l'unité de négociation, a droit à l'ancienneté qui était la sienne au moment de la mutation et recommence à accumuler de l'ancienneté à partir de la date de son retour au sein de l'unité de négociation. Quiconque reste 24 mois sans réintégrer un poste relevant de l'unité de négociation perd son ancienneté au sein de celle-ci.
- c) Quiconque est rétabli dans un poste relevant de l'unité de négociation dans les douze (12) mois qui suivent sa mutation hors de celle-ci conformément aux

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

alinéas a) ou b) ci-dessus accumule de l'ancienneté pendant la durée de son emploi hors de l'unité de négociation.

**9.07(A) – PORTABILITÉ DE L'ANCIENNETÉ ET DU TEMPS DE SERVICE**

À compter du (date prévue dans l'annexe sur les questions locales), les règles suivantes s'appliquent au personnel faisant l'objet d'une mutation après le (date de prise d'effet prévue dans l'annexe sur les questions locales) :

Pour l'application de l'ancienneté aux fins de promotion, rétrogradation, mutation, mise en disponibilité, rappel au travail et calcul du temps de service (y compris le respect des délais de carence ou la satisfaction de tout autre critère d'admissibilité) en vue de déterminer le droit au congé annuel, aux prestations du régime d'assurance-invalidité des hôpitaux de l'Ontario (HOODIP) ou l'équivalent, à un régime de prestations de santé et de services sociaux ou encore à la progression salariale :

- (i) quiconque passe d'employé à temps plein à employé à temps partiel conserve l'intégralité de son ancienneté et de son temps de service;
- (ii) quiconque passe d'employé à temps partiel à employé à temps plein se voit attribuer une année d'ancienneté et de temps de service par année ou par tranche de 1 725 heures travaillées.

Chaque employée ou employé visé par ce qui précède bénéficie d'une période d'essai d'au plus trente (30) jours, durant laquelle l'hôpital détermine sa capacité ou non à remplir les fonctions de l'emploi de manière satisfaisante. Durant cette période, la personne concernée peut reprendre ses fonctions antérieures, volontairement ou à l'initiative de l'hôpital, sans perte d'ancienneté et sans changement de service ni d'horaire et au taux de salaire approprié, sous réserve de tout changement qui serait intervenu s'il n'y avait pas eu de mutation.

**9.07(B) – TRANSFÉRABILITÉ DU TEMPS DE SERVICE**

Quiconque possède une expérience professionnelle récente et pertinente au moment de son embauchage par l'hôpital peut demander qu'il en soit tenu compte en remplissant un formulaire fourni par l'hôpital. Pareille demande doit être accompagnée de pièces à l'appui. L'hôpital évalue cette expérience durant la période d'essai qui suit l'embauchage. S'il estime que l'expérience est pertinente, l'hôpital place l'employée ou l'employé, à la fin de sa période d'essai, sur l'échelon de la progression salariale de sa classification qui lui accorde une (1) année de temps de service par année d'expérience. Il est entendu et convenu que pareille façon de procéder ne constitue pas une violation des dispositions de la convention collective régissant l'échelle salariale.

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

#### 9.07(C) – TRANSITION DANS LE SECTEUR DES SOINS DE SANTÉ

##### **Reconnaissance de l'ancienneté**

Sans préjudice des droits du syndicat ou de l'hôpital aux termes de la convention collective, de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* ou de la *Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public*, les parties conviennent que le personnel non syndiqué qui fait l'objet d'un transfert ou d'une mutation\* se voit accorder, au moment de son admission au sein de l'unité de négociation, une ancienneté et un temps de service correspondant soit à la date anniversaire de son embauchage par l'hôpital d'origine, soit à son nombre d'heures travaillées depuis son embauchage initial. Pareille date anniversaire est calculée conformément aux dispositions pertinentes de la convention collective applicable.

##### **Droit à réintégration ou mutation**

Le personnel que l'hôpital transfère ou mute\* chez un autre employeur conserve, pendant 48 mois, l'ancienneté et le temps de service accumulés à l'hôpital.

Sans préjudice des droits du syndicat ou de l'hôpital aux termes de la convention collective, de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* ou de la *Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public*, les personnes transférées ou mutées\* ont, pendant ces 48 mois, le droit de poser leur candidature pour combler toute vacance survenant, avant ou après le transfert ou la mutation, à l'hôpital qui les employait auparavant.

La personne dont la candidature est retenue retourne travailler pour l'hôpital avec son ancienneté et son temps de service antérieurs, sans accumulation additionnelle pour la période durant laquelle elle a été transférée ou mutée\* chez un autre employeur.

\* en raison soit de la « Vente d'une entreprise » aux termes de l'article 69 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, soit d'un transfert aux termes de la *Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public*.

#### 9.08(A) – PRÉAVIS ET COMITÉ DE REDÉPLOIEMENT

##### a) Préavis

Lorsqu'il propose une mise en disponibilité de longue durée ou permanente (cette dernière étant alors un licenciement) ou encore la suppression d'un poste relevant de l'unité de négociation, l'hôpital :

- (i) d'une part, fournit au syndicat au moins cinq (5) mois de préavis écrit de la mise en disponibilité ou de la suppression proposée;

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

- (ii) d'autre part, fournit à l'employée ou l'employé concerné, le cas échéant, non moins de cinq (5) mois de préavis ou une indemnité de préavis équivalente.

Nota : Lorsqu'une mise en disponibilité proposée entraînerait la supplantation d'un membre de l'unité de négociation, l'avis initial au syndicat prévu au sous-alinéa (i) ci-dessus tient lieu d'avis au syndicat de tout licenciement subséquent.

- b) Ne constitue pas une mise en disponibilité le redéploiement dans une classe ou un secteur d'emplois différent d'une employée ou d'un employé qui aurait par ailleurs droit à un préavis de mise en disponibilité, si les conditions suivantes sont remplies :
  - (i) les redéploiements ont lieu par ordre d'ancienneté inversé;
  - (ii) l'hôpital réaffecte la personne concernée à un poste permanent approprié compte tenu de ses compétences, de ses aptitudes, de sa qualification et de sa formation ou de ses besoins en matière de formation;
  - (iii) le redéploiement n'entraîne aucune réduction du taux de salaire de la personne concernée ni de ses heures de travail;
  - (iv) le poste auquel la personne est réaffectée se situe soit dans son lieu de travail antérieur, soit dans un lieu de travail qui lui est relativement facile d'accès;
  - (v) le poste auquel la personne est réaffectée a un quart de travail et une rotation de quarts identiques ou très similaires;
  - (vi) lorsque l'hôpital redéploie plusieurs personnes conformément à la présente disposition, celles-ci ont le droit de choisir, par ordre d'ancienneté, parmi les postes vacants qu'elles sont à même de combler, pourvu que leur choix ne cause ou ne risque pas de causer de mise en disponibilité ni de supplantation.

Il incombe à l'hôpital de démontrer, en cas de différend, qu'il a respecté les conditions ci-dessus. L'hôpital prend par ailleurs toute mesure raisonnable pour venir en aide à tout membre du personnel pour qui un redéploiement conformément à la présente disposition engendre des difficultés personnelles.

- c) Il n'est pas nécessaire pour l'hôpital d'afficher les postes vacants auxquels il réaffecte du personnel conformément à l'alinéa b).

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

**d) Comité de redéploiement**

Chaque hôpital met sur pied, au plus tard deux (2) semaines après la remise de l'avis visé à l'alinéa 9.08 (A) a), un comité de redéploiement qui se réunit aussi souvent que nécessaire.

**(i) Mandat du comité**

Le comité de redéploiement a pour mandat ce qui suit :

- (1) trouver et proposer d'éventuelles solutions de rechange à toute mise en disponibilité ou suppression de poste proposée et, entre autres, repérer les tâches qui relèvent en principe de l'unité de négociation, mais que l'hôpital donne en sous-traitance et qui pourraient être exécutées par les membres de l'unité de négociation qui sont ou seraient autrement mis en disponibilité;
- (2) repérer, au sein de l'hôpital, les postes qui sont vacants ou qui vont le devenir en l'espace de douze (12) mois et qui :
  - a) soit relèvent de l'unité de négociation;
  - b) soit relèvent d'une autre unité de négociation du SCFP;
  - c) soit ne sont visés par aucune convention collective;
- (3) déterminer les besoins en formation d'appoint des membres du personnel et faciliter pareille formation pour ceux et celles qui sont ou seraient autrement mis en disponibilité;
- (4) sous réserve de l'article 9.11, l'hôpital nomme aux postes vacants, par ordre d'ancienneté, les membres du personnel qui sont ou qui seraient autrement mis en disponibilité et qui, moyennant une formation d'appoint d'une durée maximale de six (6) mois, sont capables de satisfaire aux exigences normales des emplois concernés;
- (5) tout différend relatif aux dispositions qui précèdent peut donner lieu à la présentation d'un grief, tel que prévu à la 2<sup>e</sup> étape de la procédure de grief.

**(ii) Composition du comité**

Le comité de redéploiement est composé d'un nombre égal de personnes représentant l'hôpital et le syndicat. Le nombre de ses membres est déterminé à l'échelle locale. Si, pour les besoins du Conseil ontarien d'adaptation et de formation de la main-d'œuvre, un autre comité de dotation et de redéploiement existe ou est créé pour l'ensemble de l'hôpital, les personnes représentant le syndicat au comité de redéploiement siègent à ce comité avec un mandat identique ou similaire et le nombre de personnes représentant le syndicat à ce comité est

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

proportionnel au nombre de membres de son unité de négociation à cet hôpital par rapport aux autres groupes de personnel.

Les réunions du comité de redéploiement ont lieu pendant les heures normales de travail. Le temps consacré à ces rencontres est réputé être du temps travaillé pour lequel les membres du comité sont payés par l'hôpital au taux de salaire normal ou majoré, s'il y a lieu.

Chaque partie nomme une personne à la coprésidence du comité de redéploiement. Ces personnes président à tour de rôle les réunions du comité et sont responsables conjointement de l'établissement de l'ordre du jour et des procès-verbaux de ces réunions, de même que de toute correspondance requise par le comité.

(iii) Divulgation

L'hôpital fournit au comité de redéploiement tous les renseignements pertinents concernant ses finances et sa dotation.

(iv) Solutions de rechange

Le Comité de redéploiement ou, en l'absence d'un consensus, ses membres, proposent à la directrice générale ou au directeur général de l'hôpital et à son conseil d'administration des solutions de rechange aux réductions du personnel.

Avant de soumettre au conseil régional de la santé ou au ministère de la Santé un plan de rationalisation des services comportant quelque suppression de poste ou licenciement que ce soit, l'hôpital fournit au syndicat une copie de ce plan et la documentation s'y rapportant.

9.08(B) – INDEMNITÉ DE RETRAITE

Avant d'émettre un avis de licenciement aux termes du sous-alinéa 9.08 (A) a) (ii) visant n'importe quelle classe d'emplois, l'hôpital doit offrir une indemnité de retraite anticipée à un nombre suffisant de personnes admissibles à une retraite anticipée en vertu du Régime de retraite des hôpitaux de l'Ontario (HOOPP) au sein de la classe visée, par ordre d'ancienneté, jusqu'à ce que le nombre maximum de membres de la classe d'emplois visée qui choisissent la retraite anticipée soit égal au nombre de membres de la même classe d'emplois qui recevraient autrement un avis de licenciement aux termes du sous-alinéa 9.08 (A) a) (ii).

Quiconque opte pour une retraite anticipée reçoit, après achèvement de sa dernière journée de travail, une indemnité de retraite de deux (2) semaines de salaire pour chaque année de service, plus une somme au prorata pour toute

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

partie d'année de service additionnelle, jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines de salaire.

**9.08(C) – OPTION DE RETRAITE ANTICIPÉE VOLONTAIRE**

Si, après avoir présenté des offres de retraite anticipée, des préavis individuels de mise en disponibilité sont toujours nécessaires, l'hôpital fait, avant d'émettre ces préavis, une offre de retraite anticipée volontaire assortie des conditions suivantes :

- i) l'offre est d'abord présentée dans les services et classes d'emplois où des mises en disponibilité auraient autrement lieu. Si davantage de personnes que nécessaire sont intéressées, l'hôpital retient le nombre requis par ordre d'ancienneté;
- ii) si un nombre insuffisant de personnes dans un service visé acceptent l'offre, l'hôpital présente celle-ci aux membres du personnel de la même classe d'emplois dans d'autres services. Si davantage de personnes que nécessaire sont intéressées, l'hôpital retient le nombre requis par ordre d'ancienneté;
- iii) si le personnel qui reste n'a pas les compétences nécessaires pour faire le travail après un départ volontaire en retraite anticipée aux termes des alinéas i) et ii) ci-dessus, ce départ n'est pas approuvé;
- iv) le nombre de départs volontaires en retraite anticipée approuvés par l'hôpital ne dépasse pas le nombre de personnes au sein de la classe d'emplois concernée qui serait autrement mises en disponibilité. L'hôpital décide du dernier jour d'emploi de quiconque accepte une offre de départ volontaire en retraite anticipée, étant entendu que celui-ci tombera au plus tôt trente (30) jours civils après l'acceptation écrite de cette offre par la personne concernée.

Quiconque décide de prendre une retraite anticipée volontaire reçoit, après achèvement de son dernier jour de travail, une indemnité de départ de deux (2) semaines de salaire pour chaque année de service, jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines de salaire.

**9.09 – MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL AU TRAVAIL**

Quiconque reçoit un avis de mise en disponibilité aux termes du sous-alinéa 9.08 (A) a) (ii) peut y donner suite de différentes façons, à savoir :

- a) accepter la mise en disponibilité;
- b) accepter l'indemnité de départ prévue à l'article 9.12;

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

- c) à condition d'y être admissible selon les critères du Régime de retraite des hôpitaux de l'Ontario (HOOPP), prendre sa retraite, conformément à la clause 9.08 (B);
- d) supplanter quelqu'un qui a moins d'ancienneté dans l'unité de négociation, soit dans la même classe d'emplois, soit dans une classe d'emplois ayant un taux de salaire identique ou inférieur au sein de l'unité de négociation, à condition de pouvoir satisfaire aux exigences normales de l'emploi de l'employé supplanté. La personne ainsi supplantée est considérée licenciée et a le droit de recevoir un préavis conformément à l'alinéa 9.08 (A) a).

Quiconque choisit d'exercer son droit de supplanter quelqu'un d'autre ayant moins d'ancienneté informe l'hôpital de son intention de le faire et du poste revendiqué dans les sept (7) jours suivant la réception du préavis de mise en disponibilité.

Pour l'application de l'alinéa d), « classe d'emplois ayant un taux de salaire identique » s'entend de toute classe d'emplois dont le taux horaire normal au niveau de service correspondant à celui de la personne mise en disponibilité s'écarte d'au plus 1 % du taux horaire normal de celle-ci.

- e) Si personne n'a moins d'ancienneté soit dans la même classe d'emplois, soit dans une classe d'emplois ayant un taux de salaire identique ou inférieur, tel que défini dans la présente clause, l'employée ou l'employé mis en disponibilité a le droit de supplanter quelqu'un ayant moins d'ancienneté dans une classe d'emplois mieux payée, à condition de pouvoir satisfaire aux exigences normales de l'emploi de la personne supplantée sous réserve d'une orientation, mais sans formation additionnelle.
- f) De plus, aux termes d'une convention collective applicable tant au personnel à temps plein qu'au personnel à temps partiel, quiconque est employé à temps plein a aussi le droit de supplanter quelqu'un qui est employé à temps plein et qui possède moins d'ancienneté dans une classe d'emplois dont le salaire est supérieur à la sienne, à condition de pouvoir satisfaire aux exigences normales de l'emploi de la personne supplantée, sous réserve d'une orientation mais sans formation additionnelle, lorsqu'il n'y a pas d'autre employée ou employé à temps plein qui a moins d'ancienneté, soit dans sa classe d'emplois, soit dans une classe d'emplois ayant un taux de salaire identique ou inférieur, avant de devoir supplanter quelqu'un qui est employé à temps partiel.
- g) Quiconque est visé par une mise en disponibilité autre qu'une mise en disponibilité de longue durée ou permanente (autrement dit, un licenciement), y compris une employée ou un employé à temps plein dont les heures de travail sont réduites, sous réserve de l'article 14.01, a le

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

- droit soit d'accepter la mise en disponibilité, soit de supplanter quelqu'un conformément aux alinéas a) et d) ci-dessus
- h) Nul membre de l'unité de négociation qui fait partie du personnel à temps plein n'est licencié en raison de l'attribution de ses tâches à un ou plusieurs membres du personnel à temps partiel.
  - i) Lorsqu'il procède à un licenciement, l'hôpital paye sa part des primes ou cotisations relatives aux régimes d'avantages sociaux garantis pendant la durée du préavis de cinq mois prévu à l'alinéa 9.08 (A) a).
  - j) L'hôpital convient d'afficher les postes vacants durant la période de rappel au travail, conformément à la procédure d'affichage des offres d'emploi, afin de permettre au personnel mis en disponibilité d'en avoir connaissance. Si le poste demeure vacant malgré l'affichage, le personnel mis en disponibilité peut être rappelé au travail, par ordre d'ancienneté, pour combler un poste vacant, à condition d'être capable de satisfaire aux exigences de l'emploi concerné.
  - k) Au moment de déterminer si une personne est capable de satisfaire aux exigences d'un emploi pour l'application de ce qui précède, l'hôpital s'abstient de tout jugement arbitraire ou injuste.
  - l) Quiconque est rappelé au travail avec une classification différente de celle qui était la sienne au moment de sa mise en disponibilité peut réintégrer son ancien poste si celui-ci devient vacant dans les six (6) mois qui suivent son rappel.
  - m) Aucun nouvel embauchage n'a lieu tant que l'ensemble du personnel mis en disponibilité n'a pas été rappelé au travail et soit n'a pas répondu au rappel, tel que prévu par les dispositions relatives à la perte d'ancienneté, soit n'a pas été capable de satisfaire aux exigences des emplois disponibles.
  - n) L'hôpital avise chaque employée et employé individuellement, par courrier recommandé expédié à la dernière adresse figurant dans son dossier (pareil avis étant considéré reçu le surlendemain de son expédition), de la possibilité d'un rappel au travail. L'avis mentionne l'emploi pour lequel une personne est admissible à un rappel au travail, ainsi que la date et l'heure auxquelles son retour au travail est attendu. Les membres du personnel sont seuls responsables de s'assurer que l'hôpital dispose de leur adresse exacte.

**9.10 – AVANTAGES SOCIAUX EN CAS DE MISE EN DISPONIBILITÉ**

**(Cette clause s'applique uniquement au personnel à temps plein.)**

Lorsqu'il procède à une mise en disponibilité au sein du personnel à temps plein, l'hôpital paye sa part des primes ou cotisations relatives aux régimes

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

d'avantages sociaux garantis pendant une durée maximale de trois (3) mois à compter de la fin du mois durant lequel la mise en disponibilité a lieu ou jusqu'à ce que la personne concernée entame un emploi ailleurs, selon celle des deux éventualités qui se produit en premier.

**9.11 – RECYCLAGE**

a) **Recyclage pour des postes au sein de l'hôpital**

Si des membres du personnel qui soit ont accepté une mise en disponibilité, soit ne sont pas capables de supplanter quelqu'un, pourraient, après une formation d'appoint d'une durée maximum de six (6) mois, être redéployés à des postes au sein de l'hôpital repérés par le comité de redéploiement conformément aux dispositions du sous-alinéa 9.08 (A) d) (i) :

- (i) l'hôpital offre la possibilité de pourvoir les postes vacants repérés par le comité de redéploiement comme pouvant être comblés par du personnel mis en disponibilité sous réserve d'une formation d'appoint aux personnes qui en font la demande et qui seraient capables de combler ces postes sous réserve d'une telle formation, par ordre d'ancienneté, et ce, jusqu'à épuisement des postes à pouvoir de cette manière. L'hôpital peut, à sa discrétion, offrir des possibilités de pourvoir des postes vacants hors des unités de négociation du SFCP;
- (ii) l'hôpital et le syndicat collaborent pour ajuster l'horaire d'une personne pour lui permettre de participer à une formation d'appoint approuvée après remise d'un préavis de mise en disponibilité permanente, autrement dit de licenciement, afin d'éviter pareil licenciement. Les parties peuvent dans ces circonstances s'entendre pour renoncer aux exigences relatives à l'horaire et à l'ancienneté. Le comité de redéploiement tente d'obtenir des fonds de programmes fédéraux ou provinciaux de recyclage professionnel fédéraux en vue de couvrir les frais liés à cette formation, y compris pour d'éventuels manuels et déplacements, ainsi que tout salaire remplissant les conditions de tels programmes;
- (iii) indépendamment de toute formation en cours d'emploi offerte par l'hôpital, quiconque fait l'objet d'un préavis de mise en disponibilité et nécessite un congé pour suivre une formation d'appoint conformément aux dispositions ci-dessus se voit accorder un congé non payé d'une durée maximale de six (6) mois;
- (iv) le personnel mis en disponibilité à l'égard duquel une formation d'appoint a été approuvée pour lui permettre de combler un poste

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

vacant au sein de l'hôpital continue de bénéficier de ses avantages sociaux garantis.

b) Placement

L'hôpital et le syndicat suspendent toute restriction susceptible de s'appliquer à une personne qui achève une formation d'appoint avec succès et procèdent à son placement conformément au sous-alinéa 9.11 a) (i).

Quiconque fait l'objet d'un préavis de mise en disponibilité et, après avoir demandé à bénéficier d'une formation d'appoint, manque d'y participer ou ne l'achève pas avec succès, reste soumis au préavis reçu.

9.12 – INDEMNITÉS DE DÉPART

- a) Quiconque démissionne dans les trente (30) jours qui suivent la réception d'un préavis aux termes du sous-alinéa 9.08 (A) a) (ii) l'informant de la suppression de son poste a droit à une indemnité de départ équivalant à deux (2) semaines de salaire pour chaque année de service continu jusqu'à un maximum de seize (16) semaines et sur présentation, dans les douze (12) mois qui suivent sa démission, de reçus attestant de sa participation à un programme de formation approuvé, peut obtenir le remboursement des frais y afférent jusqu'à concurrence de trois mille dollars (3 000 \$).
- b) Quiconque démissionne plus de trente (30) jours après la réception d'un préavis aux termes du sous-alinéa 9.08 (A) a) (ii) l'informant de la suppression de son poste a droit à une indemnité de départ équivalant à quatre (4) semaines de salaire pour chaque année de service continu jusqu'à un maximum de seize (16) semaines et sur présentation, dans les douze (12) mois qui suivent sa démission, de reçus attestant de sa participation à un programme de formation approuvé, peut obtenir le remboursement des frais y afférent jusqu'à concurrence de mille deux cent cinquante dollars (1 250 \$).

9.13 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

L'hôpital s'engage à prévenir le syndicat, dans la mesure du possible, de tout changement technologique qu'il a décidé d'introduire et qui modifiera de manière significative le statut de certains membres de l'unité de négociation.

L'hôpital accepte de discuter avec le syndicat des effets de ces changements technologiques sur le statut d'emploi du personnel concerné et d'envisager des moyens concrets de minimiser ces effets, s'ils sont négatifs.

Si l'adaptation des membres du personnel en poste à un changement appelle de nouvelles compétences, une formation d'appoint leur est fournie qui tient compte

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

de leur âge et de leur formation antérieure afin de leur permettre de se perfectionner ou d'acquérir les compétences nécessaires pour satisfaire aux nouvelles exigences de leur emploi. L'hôpital assume les frais liés à cette formation, y compris les éventuels frais de déplacement. De plus, il n'y a pas de réduction du taux de salaire pendant la période de formation des personnes concernées. La formation est offerte pendant les heures de travail, dans la mesure du possible, et peut durer jusqu'à six (6) mois.

Le personnel qui compte une ou plusieurs années de service continu et qui est mis en disponibilité selon les conditions ci-dessus, reçoit, dans le meilleur délai possible, un avis des changements imminents à son statut d'emploi conforme aux exigences relatives à l'avis à donner au syndicat, tel qu'énoncées ci-dessus, et à toutes exigences législatives applicables.

**9.14 – PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET CHAMPS D'EXERCICE DES INFIRMIÈRES AUXILIAIRES AUTORISÉES**

Le perfectionnement professionnel continu est l'une des caractéristiques de la pratique infirmière. En tant que profession autoréglementée, les soins infirmiers exigent un milieu de pratique dynamique, qui incorpore la formation continue, le maintien des compétences, le développement de carrière, l'orientation professionnelle et la planification de la relève. Les parties conviennent que le perfectionnement professionnel comprend une gamme d'activités diversifiées, incluant, entre autres, des programmes de formation théorique structurés; des activités de formation continue de courte durée; des programmes d'accréditation, et enfin, la participation à des comités d'apprentissage indépendants. Les parties reconnaissent leur responsabilité et leur engagement conjoints concernant la participation active au perfectionnement professionnel, y compris en ce qui touche les champs d'exercice.

Si aucun comité mixte existant ne traite spécifiquement du perfectionnement professionnel des infirmières auxiliaires autorisées, l'infirmière en chef et le ou la chef des ressources humaines de l'hôpital se réunissent avec le syndicat une fois par trimestre pour discuter des questions liées à la responsabilité professionnelle et aux champs d'exercice de ces infirmières.

Quoi qu'il en soit, les parties sont guidées par les principes directeurs suivants :

- Le perfectionnement professionnel est reconnu.
- Des possibilités de perfectionnement professionnel sont offertes à l'ensemble des infirmières auxiliaires autorisées.
- Chaque infirmière ou infirmier partage avec l'hôpital la responsabilité de son perfectionnement professionnel.

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

- Le perfectionnement professionnel tient compte tant des besoins de l'hôpital que de ceux de l'infirmière ou infirmier et des exigences du service ou du programme qui l'emploie.

#### 9.15 – CHARGE DE TRAVAIL

- a) Les parties conviennent que la qualité des soins aux patients est optimisée lorsque les problèmes concernant la pratique professionnelle, l'état des patients, de même que la variation tant de la charge de travail que de la dotation en personnel sont réglés de façon rapide et efficace.
- b) **Les membres du personnel qui ont des préoccupations à cet égard sont invités à les communiquer à leur superviseure ou superviseur immédiat sous quarante-huit (48) heures.** Quiconque parmi le personnel n'est pas satisfait, **au bout de dix (10) jours civils**, de la manière dont un problème de charge de travail est réglé peut, individuellement ou en groupe, **dans les quarante-huit (48) heures**, soumettre ses préoccupations par écrit, par l'entremise de sa représentante ou de son représentant syndical, au comité mixte sur la santé et la sécurité (constitué aux termes de l'annexe sur les questions locales de la convention collective) ou au comité syndical-patronal (constitué aux termes de la clause 6.02), avec une copie à sa superviseure immédiate ou son superviseur immédiat, **en utilisant le modèle de formulaire de plainte relative à la charge de travail joint en annexe. Ce formulaire peut être modifié d'un commun accord des parties locales.**

#### 9.16 – RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE, SOINS AUX PATIENTS, CHARGE DE TRAVAIL ET DOTATION EN PERSONNEL

(Cette clause s'applique uniquement aux infirmières auxiliaires autorisées.)

- a) Les parties conviennent que la qualité des soins aux patients et la sécurité des conditions de travail sont optimisées lorsque les problèmes concernant la responsabilité professionnelle, les soins aux patients, la charge de travail et la dotation en personnel sont réglés de façon rapide et efficace, les communications entre les parties à cet égard étant :
- i) professionnelles;
  - ii) courtoises;
  - iii) collégiales;
  - iv) respectueuses;
  - v) axées sur la résolution d'un problème et non sur les personnes en cause.
- b) Les membres du personnel qui ont des préoccupations à cet égard sont invités à les communiquer à leur superviseure ou superviseur immédiat sous quarante-huit (48) heures.

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

- c) La superviseure ou le superviseur répond en l'espace de cinq (5) jours ouvrables à la personne ou au groupe qui lui a communiqué des préoccupations. Si sa réponse ne lui donne pas satisfaction, la personne ou le groupe peut, sous quarante-huit (48) heures, soumettre à l'infirmière en chef, **avec copie au syndicat, un formulaire de plainte relative à la charge de travail (joint en annexe)**. Une réunion a lieu en l'espace de trente (30) jours, à la demande de la personne ou du groupe concerné, qui peut y solliciter la présence d'une déléguée ou d'un délégué syndical. L'infirmière en chef répond à l'employée, à la personne ou au groupe sous quinze (15) jours, par écrit, avec une copie au syndicat, s'il y a lieu.
- d) La personne ou le groupe visé à l'alinéa c) ci-dessus qui n'est pas satisfait de la réponse de l'infirmière en chef peut, sous quarante-huit (48) heures, demander une réunion avec le ou la chef de la direction de l'hôpital (ou quiconque agit en son nom comme mandataire désigné) et s'y faire accompagner par une déléguée ou un délégué syndical. La réunion demandée a lieu en l'espace de trente (30) jours. Le ou la chef de la direction de l'hôpital (ou quiconque agit en son nom comme mandataire désigné) répond à la personne ou au groupe par écrit, à quinze (15) jours de la réunion, avec une copie au syndicat, s'il y a lieu.
- e) Il est entendu et convenu que le personnel peut, individuellement ou en groupe, en cas de situation urgente et exceptionnelle, demander une réunion immédiate avec l'infirmière en chef, qui fait alors tout effort raisonnable pour lui accorder la réunion demandée. Les délais prévus à l'alinéa d) ci-dessus s'appliquent, si la réunion ne permet pas de régler la situation en question.
- f) Seuls les délais prévus ci-dessus peuvent faire l'objet de la procédure de grief et d'arbitrage établie à l'article 7 ci-dessus.

## **ARTICLE 10 – SOUS-TRAITANCE**

### **10.01 – SOUS-TRAITANCE**

L'hôpital ne sous-traite aucun travail habituellement accompli par des membres de l'unité de négociation, si pareille sous-traitance entraîne la moindre mise en disponibilité de membres du personnel autres que des membres du personnel occasionnel à temps partiel.

### **10.02 – SOUS-TRAITANCE**

Malgré ce qui précède, l'hôpital peut sous-traiter du travail habituellement accompli par des membres de l'unité de négociation sans que cela n'entraîne de violation de la présente disposition, à condition que dans le contrat qu'il conclue à cet effet avec le sous-traitant initial et tout sous-traitant subséquent, celui-ci s'engage à :

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

- (1) confier le travail sous-traité au personnel de l'hôpital ainsi mis en disponibilité;
- (2) ce faisant, en ce qui a trait à ce travail, se substituer à l'hôpital aux fins de la convention collective le liant au syndicat et conclure une entente avec le syndicat à cet effet.

Afin d'assurer la conformité à la présente disposition, l'hôpital s'engage à retirer toute sous-traitance à un entrepreneur qui ne satisfait pas aux conditions de celle-ci énoncées ci-dessus.

### 10.03 – REPRISE À L'INTERNE DU TRAVAIL SOUS-TRAITÉ

En complément de la disposition 9.08 (A) d) (i) (1), les parties conviennent que le comité de redéploiement procède immédiatement à un examen de tout contrat de sous-traitance portant sur du travail autrement accompli par des membres de l'unité de négociation et qui peut être sujet à expiration et renégociation au cours des six (6) prochains mois, afin d'évaluer la possibilité et la rentabilité d'une exécution de ce travail à l'hôpital par des membres de l'unité de négociation.

## ARTICLE 11 – TRAVAIL DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

### 11.01 – TRAVAIL DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

Les tâches normalement assignées au personnel auquel s'applique la présente convention ne sont pas confiées à du personnel auquel celle-ci ne s'applique pas, sauf à des fins d'instruction ou d'expérimentation, ou encore en cas d'urgence, si une personne habituellement affectée à une tâche n'est pas immédiatement disponible.

### 11.02 – BÉNÉVOLES

Le recours à des bénévoles pour accomplir le travail des membres de l'unité de négociation auxquels s'applique la présente convention ne doit pas dépasser la pratique en vigueur au 1<sup>er</sup> juin 1986.

L'hôpital communique au syndicat, tous les trois (3) mois, le nombre de bénévoles qu'il a utilisés durant le mois écoulé, le nombre d'heures de bénévolat que ces bénévoles ont effectué et les tâches que les bénévoles ont accomplies.

## ARTICLE 12 – CONGÉS AUTORISÉS

### 12.01 – CONGÉ POUR RAISONS PERSONNELLES

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

L'hôpital examine les demandes écrites de congé pour raisons personnelles non payé au cas par cas. L'employée ou l'employé souhaitant obtenir un tel congé présente une demande à cet effet à sa superviseuse ou son superviseur immédiat au moins quatre (4) semaines à l'avance, à moins qu'une bonne raison ne l'en empêche. Une réponse lui est donnée par écrit sous quatorze (14) jours ou le plus rapidement possible en cas d'urgence. Le personnel peut utiliser des congés pour raisons personnelles pour des rendez-vous avec des professionnels de la santé. L'hôpital ne refuse pas un tel congé sans motif raisonnable.

**12.02 – ACTIVITÉS SYNDICALES**

- a) L'hôpital accorde un congé autorisé non payé au personnel qui assiste aux congrès, séminaires, séances de formation et autres activités syndicales se rapportant à l'application de la convention collective, pourvu qu'un tel congé ne nuise pas au bon fonctionnement de l'hôpital. L'hôpital ne refuse pas un tel congé sans motif raisonnable.

Avant de présenter une demande de congé autorisé pour un ou plusieurs membres du personnel, le syndicat en donne un préavis d'au moins quatorze (14) jours à l'hôpital, par écrit, sauf empêchement pour des motifs raisonnables.

Le total cumulé de congés autorisés, le nombre de personnes pouvant être absentes simultanément d'une unité de travail et le nombre de jours d'absence sont négociés à l'échelle locale et énoncés dans l'annexe sur les questions locales.

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

Malgré ce qui précède, le temps que les huit (8) membres et les sept (7) membres remplaçants du comité exécutif du Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario consacrent à leur rôle en tant que tels n'est pas déduit des congés pour activités syndicales auxquels ces personnes ont droit aux termes de la présente clause.

Le personnel à temps partiel et le personnel occasionnel accumulent leurs pleins crédits d'ancienneté pour les heures prévues à leur horaire de travail normal consacrées à des activités syndicales aux termes de la présente disposition.

- b) En complément de ce qui précède, le personnel à temps partiel ou occasionnel qui s'adonne à des activités syndicales en dehors de son horaire de travail normal est réputé être en congé pour activités syndicales et le temps que ces personnes consacrent à ces activités n'est pas déduit des congés pour activités

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

syndicales auxquels elles ont droit aux termes de la présente clause. Ce personnel à temps partiel ou occasionnel accumule de l'ancienneté pour les heures ainsi consacrées à des activités syndicales jusqu'à concurrence de trente-sept heures et demie (37,5) par semaine. Le syndicat communique à l'hôpital le nombre d'heures à prendre en compte.

**12.03(A) – POSTES À TEMPS PLEIN AU SEIN DU SYNDICAT**

**(Cette clause s'applique uniquement au personnel à temps plein.)**

L'hôpital accorde un congé non payé à l'employée ou l'employé nommé ou élu à un poste à temps plein au sein du syndicat, sur demande écrite présentée par ce dernier. Il est entendu qu'au plus deux (2) membres de l'unité de négociation peuvent bénéficier d'un tel congé simultanément. La durée de ce congé est d'une (1) année civile à partir d'une élection ou nomination, à moins que les parties s'entendent sur un prolongement d'une durée déterminée. Il est par ailleurs entendu qu'une (1) seule personne peut bénéficier d'un tel congé par unité de travail de l'hôpital, sous réserve des besoins opérationnels de celui-ci.

Les bénéficiaires d'un tel congé accumulent durant celui-ci de l'ancienneté en fonction de leurs heures normales de travail habituelles. Leur temps de service s'accumule jusqu'au maximum prévu, le cas échéant, aux termes des dispositions de la convention collective. Pendant la durée de ce congé, leurs bénéficiaires deviennent par ailleurs responsables du paiement intégral des cotisations ou primes relatives aux régimes d'avantages sociaux auxquels ils adhèrent.

Les personnes qui occupent un poste à temps plein au sein du syndicat préviennent l'hôpital de leur intention de reprendre le travail au moins quatre (4) semaines avant la date de leur retour. Elles réintègrent leurs fonctions antérieures, au même quart de travail, dans le même service et au taux de salaire approprié, sous réserve des changements qui auraient pu avoir lieu, le cas échéant, si elles n'avaient pas été en congé.

Malgré la clause 2.01, l'hôpital peut pourvoir le poste rendu vacant par ce congé de façon temporaire.

**12.03(B) – POSTES À TEMPS PLEIN AU SEIN DU SYNDICAT**

**(Cette clause s'applique uniquement au personnel à temps partiel.)**

L'hôpital accorde un congé non payé à l'employée ou l'employé nommé ou élu à un poste à temps plein au sein du syndicat, sur demande écrite présentée par ce dernier. Il est entendu qu'au plus deux (2) membres de l'unité de négociation peuvent bénéficier d'un tel congé simultanément. La durée d'un tel congé est

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

d'une (1) année civile à partir de l'élection ou de la nomination de la personne concernée, à moins que les parties s'entendent sur un prolongement d'une durée déterminée. Il est par ailleurs entendu qu'une (1) seule personne peut bénéficier d'un tel congé par unité de travail de l'hôpital, sous réserve des besoins opérationnels de celui-ci.

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

Les personnes qui occupent un poste à temps plein au sein du syndicat préviennent l'hôpital de leur intention de reprendre le travail au moins quatre (4) semaines avant la date de leur retour. Elles réintègrent leurs fonctions antérieures, au même quart de travail, dans le même service et au taux de salaire approprié, sous réserve des changements qui auraient pu avoir lieu, le cas échéant, si elles n'avaient pas été en congé.

Malgré la clause 2.01, l'hôpital peut pourvoir le poste rendu vacant par ce congé de façon temporaire.

**12.03(C) – CONGÉ POUR LES POSTES DE PRÉSIDENT, DE SECRÉTAIRE-TRÉSORIER ET DE PREMIER VICE-PRÉSIDENT DU CSHO**

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

Les bénéficiaires d'un tel congé accumulent durant celui-ci de l'ancienneté et du temps de service à raison de sept heures et demie (7,5) par jour jusqu'à concurrence de trente-sept heures et demie (37,5) par semaine. De plus, l'hôpital maintient le salaire et les avantages sociaux qui s'y rattachent pour quiconque est en congé autorisé selon ce qu'auraient été leurs heures normales de travail, pourvu que le syndicat les lui rembourse dans les trente (30) jours suivant leur facturation.

Les personnes qui occupent un tel poste préviennent l'hôpital de leur intention de reprendre le travail au moins quatre (4) semaines avant la date de leur retour. Elles réintègrent leurs fonctions antérieures, au même quart de travail, dans le même service et au taux de salaire approprié, sous réserve des changements qui auraient pu avoir lieu, le cas échéant, si elles n'avaient pas été en congé.

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

Malgré la clause 2.01, l'hôpital peut pourvoir le poste rendu vacant par ce congé de façon temporaire.

**12.04 – CONGÉ DE DEUIL**

Quiconque avise l'hôpital le plus rapidement possible du décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant ou encore de son père ou de sa mère se voit accorder un congé de deuil de quatre (4) jours ouvrables consécutifs, sans perte de salaire normal pour ses heures normales de travail.

Quiconque avise l'hôpital le plus rapidement possible du décès de sa sœur ou de son frère, de sa belle-mère ou de son beau-père, de sa belle-fille ou de son gendre, de sa grand-mère ou de son grand-père, de sa petite-fille ou de son petit-fils, de sa belle-sœur ou de son beau-frère ou encore de la grand-mère ou du grand-père de sa conjointe ou de son conjoint se voit accorder un congé de deuil de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans perte de salaire normal pour ses heures normales de travail.

Le personnel a par ailleurs droit à un congé de deuil d'un (1) jour, sans perte de salaire normal pour ses heures normales de travail, pour assister aux funérailles d'une tante ou d'un oncle ou encore d'une nièce ou d'un neveu.

L'hôpital peut, à sa discrétion, prolonger ce congé, avec ou sans rémunération et accorder un congé de deuil avec rémunération à quiconque n'y est pas admissible selon les critères ci-dessus. Aux fins du congé de deuil, les relations énoncées ci-dessus sont réputées inclure une conjointe ou un conjoint de fait et une ou un partenaire de même sexe.

**12.05(A) – FONCTIONS DE JURÉ ET DE TÉMOIN**

**(Cette clause s'applique uniquement au personnel à temps plein.)**

Le personnel qui est assigné à un tribunal pour la sélection d'un jury, pour remplir la fonction de juré, pour assister comme témoins à une instance à laquelle la Couronne est partie ou encore pour comparaître soit à un procès, soit à une enquête du coroner en rapport avec une affaire liée à ses fonctions à l'hôpital, ne subit aucune perte de salaire en raison de cette absence, à condition de :

- a) communiquer immédiatement à l'hôpital l'assignation reçue;
- b) présenter une preuve de la signification de l'assignation exigeant sa présence au tribunal;
- c) remettre à l'hôpital l'intégralité de l'indemnité reçue, exclusion faite du remboursement des éventuels frais de kilométrage, de déplacement et de repas, réceptionnés à l'appui.

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

Les membres du personnel à temps plein qui sont assignés à une fonction de juré pendant plus d'une (1) semaine sont rémunérés pour toutes les heures durant lesquelles leur présence est requise au tribunal et ne sont pas tenus de se présenter au travail. Une fois sa fonction de juré terminée, une personne est rétablie dans son horaire de travail au moment jugé approprié par l'hôpital. Il est entendu et convenu que les parties peuvent, à l'échelle locale, convenir d'un nouvel horaire pour la première semaine durant laquelle quelqu'un est assigné à une fonction de juré ou de témoin.

En complément de ce qui précède, lorsque des membres du personnel à temps plein sont assignés à un tribunal pour comparaître soit à un procès, soit à une enquête du coroner en rapport avec une affaire liée à leurs fonctions à l'hôpital, un jour qui serait normalement leur jour de repos, l'hôpital essaye de prévoir un autre jour de congé à leur horaire; pareillement, lorsque leur présence au tribunal est requise pendant un autre quart de travail que celui normalement prévu pour la journée, l'hôpital essaye de réorganiser leur quart de travail pour y inclure le temps passé au tribunal. Il est entendu qu'un tel changement n'ouvre en aucun cas droit au paiement d'une prime.

L'hôpital qui n'est pas en mesure de modifier l'horaire d'une personne qui doit de ce fait comparaître au tribunal en dehors des heures rémunérées prévues à son horaire de travail normal rémunère la personne en question, à son taux horaire normal, pour toutes les heures qu'elle passe au tribunal, sous réserve des exigences énoncées aux alinéas a), b) et c) ci-dessus.

**12.05(B) – FONCTIONS DE JURÉ ET DE TÉMOIN**

**(Cette clause s'applique uniquement au personnel à temps partiel.)**

Le personnel qui est assigné à un tribunal pour la sélection d'un jury, pour remplir la fonction de juré, pour assister comme témoins à une instance à laquelle la Couronne est partie ou encore pour comparaître soit à un procès, soit à une enquête du coroner en rapport avec une affaire liée à ses fonctions à l'hôpital, ne subissent aucune perte de salaire en raison de cette absence, à condition de :

- a) communiquer immédiatement à l'hôpital l'assignation reçue;
- b) présenter une preuve de la signification de l'assignation exigeant sa présence au tribunal;
- c) remettre à l'hôpital l'intégralité de l'indemnité reçue, exclusion faite du remboursement des éventuels frais de kilométrage, de déplacement et de repas, récépissés à l'appui.

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

Les membres du personnel à temps partiel qui sont assignés à une fonction de juré pendant plus d'une (1) semaine sont rémunérés pour toutes les heures durant lesquelles leur présence est requise au tribunal et ne sont pas tenus de se présenter au travail. Une fois sa fonction de juré terminée, une personne est rétablie dans son horaire de travail au moment jugé approprié par l'hôpital. Il est entendu et convenu que les parties peuvent, à l'échelle locale, convenir d'un nouvel horaire pour la première semaine durant laquelle quelqu'un est assigné à une fonction de juré ou de témoin.

En complément de ce qui précède, lorsque des membres du personnel à temps partiel sont assignés à un tribunal pour comparaître soit à un procès, soit à une enquête du coroner en rapport avec une affaire liée à leurs fonctions à l'hôpital, un jour qui serait normalement leur jour de repos, l'hôpital les rémunère, à leur taux horaire normal, pour toutes les heures qu'elle passe au tribunal, sous réserve des exigences énoncées aux alinéas a), b) et c) ci-dessus.

**12.06(A) – CONGÉ DE MATERNITÉ**

**(Cette clause s'applique uniquement au personnel à temps plein.)**

- a) Le congé de maternité est accordé conformément aux dispositions de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, sous réserve des modifications apportées à celles-ci dans la présente clause. Le droit à congé de maternité débute après treize (13) semaines de service continu.
- b) L'employée avise l'hôpital par écrit, au moins deux (2) semaines à l'avance, de la date du début de son congé et de sa date prévue de retour au travail. Elle lui fournit en même temps un certificat d'une praticienne ou d'un praticien de la santé qualifié de la date prévue de l'accouchement.
- c) L'employée confirme son intention de reprendre le travail à la date approuvée au départ, selon l'alinéa b) ci-dessus, et ce, moyennant un avis écrit qui doit parvenir à l'hôpital au moins deux (2) semaines avant ladite date.
- d) Sur confirmation, par la Commission de l'assurance-emploi du Canada, de l'application du régime de prestations complémentaires de chômage de l'hôpital, une employée en congé de maternité conformément à la présente convention collective qui a demandé et qui reçoit des prestations de maternité en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi* reçoit des prestations complémentaires de chômage pendant une période d'au plus quinze (15) semaines. Les prestations complémentaires sont égales à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire normal et la somme de ses prestations hebdomadaires d'assurance-emploi et de tout autre revenu. L'hôpital accepte comme preuve que l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi les talons des chèques de prestations

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

correspondants.

Le salaire hebdomadaire normal de l'employée est déterminé en multipliant son taux horaire normal du dernier jour travaillé avant le début du congé de maternité par le nombre d'heures normales par semaine, additionné de toute augmentation de salaire ou de tout avancement d'échelon auquel elle aurait droit si elle n'était pas en congé de maternité.

En complément de ce qui précède, l'hôpital verse à l'employée quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire normal pendant **une (1) semaine** du congé en attendant qu'elle reçoive ses prestations de l'assurance-emploi.

L'employée n'a aucun droit acquis, excepté celui de recevoir des paiements pendant la période de chômage couverte. Le régime prévoit qu'aucun montant reçu à titre de rémunération annuelle garantie, de rémunération différée ou d'indemnité de départ ne doit être réduit ni augmenté des montants reçus en vertu du régime.

- e) L'ancienneté et le temps de service d'une employée en congé de maternité continuent de s'accumuler pendant une période d'au plus dix-sept (17) semaines.
- f) L'hôpital continue, pendant une période d'au plus dix-sept (17) semaines, de payer sa part des cotisations ou primes relatives aux régimes d'avantages sociaux subventionnés, y compris le régime de retraite, auxquels l'employée en congé de maternité adhère.
- g) Sous réserve de changements au statut de l'employée qui auraient eu lieu si elle n'avait pas été en congé de maternité, l'employée est réintégrée dans ses fonctions antérieures, au même quart de travail, dans le même service et avec le même taux de salaire.

**12.06(B) – CONGÉ DE MATERNITÉ**

**(Cette clause s'applique uniquement au personnel à temps partiel.)**

- a) Le congé de maternité est accordé conformément aux dispositions de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, sous réserve des modifications apportées à celles-ci dans la présente clause. Le droit à congé de maternité débute après treize (13) semaines de service continu.
- b) L'employée avise l'hôpital par écrit, au moins deux (2) semaines à l'avance, de la date du début de son congé et de sa date prévue de retour au travail. Elle lui

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

fournit en même temps un certificat d'une praticienne ou d'un praticien de la santé qualifié attestant de la date prévue de l'accouchement.

- c) L'employée confirme son intention de reprendre le travail à la date approuvée au départ, selon l'alinéa b) ci-dessus, et ce, moyennant un avis écrit qui doit parvenir à l'hôpital au moins deux (2) semaines avant ladite date.
- d) Sur confirmation, par la Commission de l'assurance-emploi du Canada, de l'application du régime de prestations complémentaires de chômage de l'hôpital, une employée en congé de maternité conformément à la présente convention collective qui a demandé et qui reçoit des prestations de maternité en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* reçoit des prestations complémentaires de chômage pendant une période d'au plus quinze (15) semaines. Les prestations complémentaires sont égales à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire normal et la somme de ses prestations hebdomadaires d'assurance-emploi et de tout autre revenu. L'hôpital accepte comme preuve que l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi les talons des chèques de prestations correspondants.

Le salaire hebdomadaire normal de l'employée est déterminé en multipliant son taux horaire normal du dernier jour travaillé avant le début du congé de maternité par le nombre d'heures normales par semaine, additionné de toute augmentation de salaire ou de tout avancement d'échelon auquel elle aurait droit si elle n'était pas en congé de maternité.

En complément de ce qui précède, l'hôpital verse à l'employée quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire normal pendant **une (1) semaine** du congé en attendant qu'elle reçoive ses prestations de l'assurance-emploi.

L'employée n'a aucun droit acquis, excepté celui de recevoir des paiements pendant la période de chômage couverte. Le régime prévoit qu'aucun montant reçu à titre de rémunération annuelle garantie, de rémunération différée ou d'indemnité de départ ne doit être réduit ni augmenté des montants reçus en vertu du régime.

- e) L'ancienneté et le temps de service d'une employée en congé de maternité continuent de s'accumuler pendant une période d'au plus dix-sept (17) semaines et sont calculés en fonction de ses heures normales de travail.
- f) L'hôpital continue de payer le pourcentage à la place des avantages sociaux, ainsi que sa part des cotisations au régime de retraite, durant le congé de maternité. L'hôpital enregistre ces avantages au titre du régime complémentaire

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

de prestations de chômage auprès de la Commission de l'assurance-emploi du Canada.

- g) Sous réserve de changements au statut de l'employée qui auraient eu lieu si elle n'avait pas été en congé de maternité, l'employée est réintégrée dans ses fonctions antérieures, au même quart de travail, dans le même service et avec le même taux de salaire.

12.07(A) – CONGÉ PARENTAL

(Cette clause s'applique uniquement au personnel à temps plein.)

- a) Le congé parental est accordé conformément aux dispositions de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, sous réserve des modifications apportées à celles-ci dans la présente clause. Le droit à congé parental débute après treize (13) semaines de service continu.
- b) Quiconque est admissible à un congé parental, autre qu'un parent adoptif, avise l'hôpital par écrit, au moins deux (2) semaines à l'avance, de la date du début de son congé et de sa date prévue de retour au travail.
- c) Pour l'application de la présente clause, « parent » s'entend comme incluant la personne chez qui un enfant est placé en vue de son adoption et la personne qui a une relation d'une certaine permanence avec le père ou la mère d'un enfant et qui a l'intention de traiter l'enfant comme son propre enfant.
- d) Quiconque est un parent adoptif avise l'hôpital aussi longtemps à l'avance que possible de son admissibilité à l'adoption d'un enfant et demande son congé parental, par écrit, dès réception de la confirmation de l'adoption en cours. Si une confirmation tardive de l'adoption en cours empêche la présentation d'une demande de congé parental par écrit, celle-ci peut aussi être faite verbalement et confirmée plus tard par écrit.

L'employée ou l'employé confirme son intention de reprendre le travail à la date approuvée au départ, selon l'alinéa b) ci-dessus, et ce, moyennant un avis écrit qui doit parvenir à l'hôpital au moins deux (2) semaines avant ladite date.

- e) Sur confirmation, par la Commission de l'assurance-emploi du Canada, de l'application du régime de prestations complémentaires de chômage de l'hôpital, quiconque est en congé parental conformément à la présente convention collective et qui reçoit, après les avoir demandées, des prestations parentales en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, reçoit des prestations complémentaires de chômage pendant une période d'au plus **onze (11) semaines**. Les prestations complémentaires sont égales à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire normal de la

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

personne concernée et la somme de ses prestations hebdomadaires d'assurance-emploi plus tout autre revenu. L'hôpital accepte comme preuve que l'employée ou l'employé reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi les talons des chèques de prestations correspondants.

**Lorsqu'une employée ou un employé choisit de toucher des prestations parentales en vertu du sous-alinéa 12 (3) b) (ii) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, le montant des prestations complémentaires payables par l'hôpital est égal à celui qui aurait été payable si l'employée ou l'employé avait choisi de toucher des prestations parentales en vertu du sous-alinéa 12 (3) b) (i) de la *Loi sur l'assurance-chômage*.**

Le salaire hebdomadaire normal de l'employée ou de l'employé est déterminé en multipliant son taux horaire normal du dernier jour travaillé avant le début du congé parental par le nombre d'heures normales par semaine, additionné de toute augmentation de salaire ou de tout avancement d'échelon auquel il ou elle aurait droit, faute d'être en congé parental.

En complément de ce qui précède, l'hôpital verse à l'employée ou à l'employé quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire normal pendant **une (1) semaine** du congé en attendant que lui soient versées ses prestations de l'assurance-emploi.

L'employée ou l'employé n'a aucun droit acquis, excepté celui de recevoir des paiements pendant la période de chômage couverte. Le régime prévoit qu'aucun montant reçu à titre de rémunération annuelle garantie, de rémunération différée ou d'indemnité de départ ne doit être réduit ni augmenté des montants reçus en vertu du régime.

- f) L'ancienneté et le temps de service des personnes en congé parental continuent de s'accumuler pendant une période d'au plus **soixante-et-une (61) semaines** après le début de ce congé parental pour celles qui ont aussi pris un congé de maternité et pour les autres pendant une période d'au plus **soixante-trois (63) semaines**.
- g) L'hôpital continue de payer sa part des cotisations ou primes relatives aux régimes d'avantages sociaux subventionnés, y compris le régime de retraite, auxquels une personne en congé parental adhère, et ce, pendant une période d'au plus **soixante-et-une (61) semaines** après le début de ce congé pour les personnes qui ont aussi pris un congé de maternité et pour les autres pendant une période d'au plus **soixante-trois (63) semaines**.
- h) Sous réserve de changements à son statut qui auraient eu lieu faute de son congé parental, l'employée ou l'employé est réintégré dans ses fonctions

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

antérieures, au même quart de travail, dans le même service et avec le même taux de salaire.

12.07(B) – CONGÉ PARENTAL

(Cette clause s'applique uniquement au personnel à temps partiel.)

- a) Le congé parental est accordé conformément aux dispositions de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, sous réserve des modifications apportées à celles-ci dans la présente clause. Le droit à congé parental débute après treize (13) semaines de service continu.
- b) Quiconque est admissible à un congé parental, autre qu'un parent adoptif, avise l'hôpital par écrit, au moins deux (2) semaines à l'avance, de la date du début de son congé et de sa date prévue de retour au travail.
- c) Pour l'application de la présente clause, « parent » s'entend comme incluant la personne chez qui un enfant est placé en vue de son adoption et la personne qui a une relation d'une certaine permanence avec le père ou la mère d'un enfant et qui a l'intention de traiter l'enfant comme son propre enfant.
- d) L'employée ou l'employé qui est un parent adoptif avise l'hôpital aussi longtemps à l'avance que possible de son admissibilité à l'adoption d'un enfant et demande son congé parental, par écrit, dès réception de la confirmation de l'adoption en cours. Si une confirmation tardive de l'adoption en cours l'empêche de faire sa demande de congé parental par écrit, l'employée ou l'employé peut la faire verbalement et la confirmer plus tard par écrit. L'employée ou l'employé confirme son intention de reprendre le travail à la date approuvée au départ, selon l'alinéa b) ci-dessus, et ce, moyennant un avis écrit qui doit parvenir à l'hôpital au moins deux (2) semaines avant ladite date.
- e) Sur confirmation, par la Commission de l'assurance-emploi du Canada, de l'application du régime de prestations complémentaires de chômage de l'hôpital, quiconque est en congé parental conformément à la présente convention collective et qui reçoit, après les avoir demandées, des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, reçoit des prestations complémentaires de chômage pendant une période d'au plus **onze (11)** semaines. Les prestations complémentaires sont égales à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire normal de la personne concernée et la somme de ses prestations hebdomadaires d'assurance-emploi plus tout autre revenu. L'hôpital accepte comme preuve que l'employée ou l'employé reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi les talons des chèques de prestations correspondants.

LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.

**Lorsqu'une employée ou un employé choisit de toucher des prestations parentales en vertu du sous-alinéa 12 (3) b) (ii) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, le montant des prestations complémentaires payables par l'hôpital est égal à celui qui aurait été payable si l'employée ou l'employé avait choisi de toucher des prestations parentales en vertu du sous-alinéa 12 (3) b) (i) de la *Loi sur l'assurance-chômage*.**

Le salaire hebdomadaire normal de l'employée ou de l'employé est déterminé en multipliant son taux horaire normal du dernier jour travaillé avant le début du congé parental par le nombre d'heures normales par semaine, additionné de toute augmentation de salaire ou de tout avancement d'échelon auquel il ou elle aurait droit, faute d'être en congé parental.

En complément de ce qui précède, l'hôpital verse à l'employée ou à l'employé quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire normal pendant **une (1) semaine** du congé en attendant que lui soient versées ses prestations de l'assurance-emploi.

L'employée ou l'employé n'a aucun droit acquis, excepté celui de recevoir des paiements pendant la période de chômage couverte. Le régime prévoit qu'aucun montant reçu à titre de rémunération annuelle garantie, de rémunération différée ou d'indemnité de départ ne doit être réduit ni augmenté des montants reçus en vertu du régime.

- f) L'ancienneté et le temps de service des personnes en congé parental continuent de s'accumuler pendant une période d'au plus **soixante-et-une (61)** semaines après le début de ce congé parental pour celles qui ont aussi pris un congé de maternité et pour les autres pendant une période d'au plus **soixante-trois (63)** semaines.
- g) L'hôpital continue de payer le pourcentage à la place des avantages sociaux, ainsi que sa part des cotisations au régime de retraite pendant une période d'au plus **onze (11)** semaines durant un congé parental. L'hôpital enregistre ces avantages au titre du régime complémentaire de prestations de chômage auprès de la Commission de l'assurance-emploi du Canada.
- h) Sous réserve de changements à son statut qui auraient eu lieu faute de son congé parental, l'employée ou l'employé est réintégré dans ses fonctions antérieures, au même quart de travail, dans le même service et avec le même taux de salaire.

#### 12.08 – CONGÉ DE FORMATION

Si l'hôpital exige que du personnel suive des cours et passe des examens en vue d'améliorer ou de compléter ses compétences professionnelles, celui-ci a

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

pour ce faire droit à un congé rémunéré sans incidence sur l'accumulation de son temps de service ou de son ancienneté ni sur ses avantages sociaux. Dans pareil cas, l'hôpital assume par ailleurs tous les frais associés aux cours.

Sous réserve des besoins opérationnels, l'hôpital fait tout effort raisonnable pour accorder des demandes visant des changements nécessaires à l'horaire du personnel afin de lui permettre d'assister à un cours de perfectionnement ou à un séminaire reconnu lié à son emploi à l'hôpital.

Sous réserve des besoins opérationnels, l'hôpital fait tout effort raisonnable pour accorder des demandes de congé de formation non payé et sans perte d'ancienneté pour une période pouvant aller jusqu'à douze (12) mois que lui présente le personnel souhaitant suivre une formation liée à son emploi à l'hôpital.

**12.09 – PROGRAMME DE CONGÉ PRÉPAYÉ**

L'hôpital accepte d'instaurer un programme de congé prépayé et autofinancé, autrement dit, financé uniquement par le personnel, sous réserve des conditions suivantes :

- a) Le programme s'adresse aux membres du personnel qui souhaitent échelonner quatre (4) années de salaire sur une période de cinq (5) années, conformément aux dispositions de l'article 6801 de la Partie LXVIII du Règlement de l'impôt sur le revenu afin de pouvoir prendre une année de congé après quatre (4) années durant lesquelles le versement d'une part de leur salaire est différé.
- b) Quiconque souhaite participer à ce programme en fait la demande à l'hôpital, par écrit, au moins six (6) mois avant la date prévue pour le début du programme (autrement dit, la date à laquelle le versement d'une part du salaire commence à être différé), en précisant le but du congé.
- c) Les parties à la présente convention déterminent à l'échelle locale le nombre de personnes qui peuvent être absentes simultanément. Pour les besoins du programme, une année est considérée s'écouler du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août ou sur toute autre période de douze (12) mois dont peuvent convenir la personne concernée, la section locale du syndicat et l'hôpital.
- d) S'il y a plus de demandes que de places disponibles, celles-ci sont attribuées par ordre d'ancienneté.
- e) Pendant les quatre (4) années durant lesquelles le versement d'une part de son salaire est différé, 20 % des gains annuels bruts de la personne concernée sont retenus sur le montant qui lui est versé chaque année et mis en réserve sans

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

- qu'il lui soit possible de les toucher avant soit le début de son année de congé, soit son retrait du programme.
- f) L'hôpital décide à sa discrétion comment il détient la part du salaire dont le versement est différé.
  - g) La part de son salaire dont le versement a été différé, plus les intérêts accumulés, le cas échéant, sont versés à la personne concernée au début de son congé ou selon tout autre échéancier dont elle a convenu avec l'hôpital.
  - h) Les personnes qui participent au programme conservent l'intégralité de leurs avantages sociaux au cours des quatre (4) années durant lesquelles le versement d'une part de leur salaire est différé. Pendant l'année de leur congé, leur ancienneté continue de s'accumuler. Leur temps de service, aux fins du calcul du congé annuel, des augmentations de salaire et des autres avantages, est maintenu mais ne continue pas de s'accumuler durant le congé. Durant le congé, elles deviennent par ailleurs responsables du paiement intégral des cotisations ou primes relatives aux régimes d'avantages sociaux auxquels elles adhèrent. Les cotisations au Régime de retraite des hôpitaux de l'Ontario (HOOPP) ont lieu selon les exigences du régime. Enfin, elles ne sont pas admissibles au régime d'assurance-invalidité pendant l'année de leur congé.
  - i) Les personnes qui participent au programme peuvent s'en retirer à tout moment pendant la période durant laquelle le versement de leur salaire est différé, sous réserve d'un préavis de trois (3) mois à l'hôpital. Dans pareil cas, l'hôpital leur verse dans un délai raisonnable la part de leur salaire dont le versement a été différé, plus les intérêts accumulés, le cas échéant.
  - j) Si une personne qui participe au programme met fin à son emploi, l'hôpital lui verse dans un délai raisonnable la part de son salaire dont le versement a été différé, plus les intérêts accumulés, le cas échéant. Si une personne qui participe au programme décède, l'hôpital verse les fonds à sa succession.
  - k) L'hôpital s'efforce de trouver le plus longtemps à l'avance que possible quelqu'un pour remplacer temporairement quiconque souhaite participer au programme. Faute de suppléance convenable, l'hôpital peut reporter le congé. L'hôpital donne à l'employée ou l'employé autant de préavis que possible d'un tel report. La personne concernée peut alors soit maintenir sa participation au programme et convenir avec l'hôpital de dates différentes pour son année de congé, soit se retirer du programme et obtenir dans un délai raisonnable la part de son salaire dont le versement a été différé, plus les intérêts cumulés, le cas échéant.
  - l) L'employée ou l'employé est réintégré à son poste antérieur, sauf si celui-ci a été supprimé, auquel cas l'hôpital l'affecte à un poste comparable.

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

- m) L'approbation définitive de sa participation au programme de congé prépayé est subordonnée à la signature par la personne concernée d'une entente formelle avec l'hôpital autorisant celui-ci à faire les retenues nécessaires sur son salaire. Pareille entente prévoit notamment :
- (i) une déclaration à l'effet que la participation au programme de congé est conforme à la présente clause de la convention collective;
  - (ii) la période durant laquelle il est prévu de différer le versement d'une part du salaire de l'employée ou de l'employé et la période sur laquelle porte le congé demandé;
  - (iii) la manière dont la part du salaire dont il est prévu de différer le versement doit être détenu.

La demande écrite de participation au programme de congé prépayé fait partie intégrante de l'entente formelle entre la personne concernée et l'hôpital, à laquelle elle est annexée.

#### 12.10 – CONGÉ POUR RAISON MÉDICALE OU URGENGE PERSONNELLE

Le personnel est admissible à un congé spécial non payé dans les circonstances suivantes :

1. maladie, blessure ou urgence médicale;
2. décès, maladie, blessure ou urgence médicale de toute autre personne visée par la présente clause;
3. toute autre urgence concernant une autre personne visée par la présente clause.

Les autres personnes visées par la présente clause sont :

- le conjoint ou la conjointe de l'employée ou de l'employé;
- le père ou la mère, le père ou la mère par alliance, le père ou la mère de famille d'accueil de l'employée ou de l'employé ou encore de son conjoint ou de sa conjointe;
- un enfant ou un enfant par alliance de l'employée ou de l'employé comme de son conjoint ou de sa conjointe, ou encore un enfant placé en famille d'accueil chez l'un ou l'autre;
- un grand-parent, un grand-parent par alliance, un petit-enfant ou un petit-enfant par alliance de l'employée ou de l'employé ou encore de son conjoint ou de sa conjointe;
- la conjointe ou le conjoint d'un enfant de l'employée ou de l'employé;
- le frère ou la sœur de l'employée ou de l'employé;

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

- une personne apparentée à l'employée ou à l'employé qui dépend de ses soins ou de son aide.

Quiconque souhaite prendre un tel congé spécial en avise l'hôpital à l'avance. Si les circonstances l'obligent à entamer un congé spécial sans avoir pu en aviser l'hôpital, la personne concernée avise l'hôpital dans les meilleurs délais.

Le personnel a le droit de prendre jusqu'à dix (10) jours de congé spécial par année. L'hôpital peut comptabiliser toute absence de moins d'une journée aux termes d'un congé spécial comme un jour de congé spécial complet. L'hôpital peut par ailleurs exiger de quiconque prend un congé spécial une preuve raisonnable dans les circonstances de son admissibilité à un tel congé.

À la fin d'un tel congé, l'employée ou l'employé est réintégré à son poste antérieur, sauf si celui-ci a été supprimé, auquel cas l'hôpital l'affecte à un poste comparable.

#### 12.11 – CONGÉ FAMILIAL POUR RAISON MÉDICALE

- a) Les membres du personnel ont droit, conformément à l'article 49.1 de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, à un congé familial pour raison familiale non payé d'au plus huit (8) semaines par période de vingt-six (26) semaines afin d'offrir des soins ou du soutien à un membre de leur famille qui risque de mourir en l'espace de ces vingt-six (26) semaines.
- b) Le temps de service et l'ancienneté continuent de s'accumuler durant un congé familial pour raison médicale.
- c) Sous réserve de changements à son statut qui auraient eu lieu faute de son congé familial pour raison médicale, l'employée ou l'employé est réintégré dans ses fonctions antérieures, au même quart de travail, dans le même service et avec le même taux de salaire.
- d) La personne en congé familial pour raison médicale et l'hôpital continuent de payer leur part respective des cotisations ou primes relatives aux régimes d'avantages sociaux, y compris le régime de retraite.

#### ARTICLE 13 – CONGÉ DE MALADIE, ACCIDENT ET INVALIDITÉ

***Il existe deux versions de l'article 13.01, selon que les parties locales ont convenu soit d'adhérer au régime d'assurance-invalidité des hôpitaux de l'Ontario (le HOODIP) (livrets de 1992) ou l'équivalent, soit d'adopter d'autres arrangements pour les congés de maladie et d'invalidité.***

LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.

**Déterminer la version de l'article 13.01 à inclure dans une convention collective comme suit :**

***Si les parties ont convenu d'adhérer au HOODIP (livrets de 1992) ou l'équivalent, ou si l'hôpital et la section locale du syndicat ont convenu de remplacer le régime de congés de maladie cumulables par le HOODIP ou l'équivalent, reprendre la première version ci-après de l'article 13.01. (Advenant le remplacement, d'un commun accord, du régime existant par le HOODIP ou l'équivalent, la première version ci-après de l'article 13.01 prend effet le 1<sup>er</sup> jour du mois convenu à l'échelle locale entre les parties et remplace le régime ou programme de congés de maladie cumulables.)***

***Si les parties n'ont pas convenu d'adhérer au HOODIP (livrets de 1992) ou l'équivalent (autrement dit, si régime de congés de maladie cumulables demeure en vigueur), reprendre la deuxième version ci-après de l'article 13.01.)***

### 13.01 – HOODIP

(Cette clause s'applique uniquement au personnel à temps plein.)

- a) L'hôpital assume la responsabilité pleine et entière de l'offre et du financement d'un régime de congés de maladie de courte durée équivalant à celui qui est décrit dans le livret d'août 1992 (partie A) - Brochure sur le régime d'assurance-invalidité des hôpitaux de l'Ontario.

L'hôpital paye 75 % des primes facturées pour la couverture du personnel admissible en vertu de la portion invalidité de longue durée du régime (HOODIP ou un régime équivalent tel que décrit dans le livret d'août 1992 (partie B), les membres du personnel payant le reste de la prime facturée par des retenues sur le salaire. Aux fins du transfert à la portion courte durée du régime d'invalidité, les personnes inscrites sur la liste de paye à la date d'effet du transfert qui comptent trois (3) mois de service ou plus sont réputées avoir trois (3) mois de service. Aux fins du transfert à la portion de longue durée du régime d'invalidité, les personnes inscrites sur la liste de paye à la date d'effet du transfert qui comptent une (1) année de service ou plus sont réputées avoir une (1) année de service.

- b) À compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant le transfert, tous les régimes de congé de maladie existants au sein des hôpitaux concernés prennent fin et les dispositions des conventions collectives conclues par ces derniers quelles qu'elles soient relatives à ces régimes sont nulles et non avenues, à l'exception de celles qui ont trait au remboursement des prestations de congés de maladie inutilisées, lequel est spécifiquement abordé ci-après.

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

- c) Pour chaque membre du personnel, une réserve de congés de maladie est créée à partir de ses crédits de congés de maladie existants, laquelle sert ensuite à :
- (1) compléter le paiement des salaires perdus pour les heures normales lors des jours de congé de maladie en vertu du nouveau régime, paiement qui autrement serait inexistant ou inférieur au plein salaire;
  - (2) rembourser à la cessation d'emploi la part des jours de congé de maladie non utilisés admissible à un remboursement aux termes de l'ancien régime si la convention collective prévoyait une telle possibilité de remboursement;
  - (3) rembourser la part des jours de congé de maladie non utilisés admissible à un remboursement à quiconque n'avait pas, au moment de la prise d'effet du transfert au nouveau régime, le temps de service requis à cette fin, mais dont les crédits de congé de maladie existants ont été mis en réserve conformément à ce qui précède et qui a, jusqu'au moment de sa cessation d'emploi, accumulé le temps de service nécessaire pour avoir droit à ce remboursement;
  - (4) compléter, à la demande de quiconque avait, à la date du transfert, accumulé des crédits de congé de maladie, les prestations que la CSPAAT lui verse pour perte de gains en application de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* durant son congé de maladie pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail. Le montant du complément versé par l'hôpital est tel qu'avec les prestations de la CSPAAT, l'employée ou l'employé touche 100 % de son salaire net, et ce, jusqu'à épuisement de ses crédits de congé de maladie accumulés.
- d) Aucune retenue n'est effectuée sur le salaire auquel une personne a droit pour un quart de travail prévu à son horaire normal, si elle a complété une partie de ce quart avant d'entamer un congé de maladie ou une absence ouvrant droit à des prestations de la CSPAAT.
- e) L'hôpital convient par ailleurs de payer au personnel un montant égal à toute perte de prestations en application du HOODIP pour les deux (2) premiers jours de la quatrième période d'absence et de toute période d'absence subséquente au cours d'une année civile.
- f) Tout différend que pourrait soulever le droit aux prestations prévues à la présente clause 13.01 en application du HOODIP ou l'équivalent peut être soumis à la procédure de grief et d'arbitrage prévue par la présente convention collective.

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

Le syndicat s'engage à encourager le personnel à utiliser le processus d'appel prévu par le régime pour résoudre d'éventuels différends.

- g) L'hôpital fournit au syndicat une copie du texte du HOODIP actuel ou du régime cadre équivalent au HOODIP en vigueur, le cas échéant.
- h) L'hôpital assume le coût total de tout certificat médical qu'il exige d'une employée ou d'un employé.
- i) Le régime de congé de maladie à court terme est inscrit au Programme de réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi de Service Canada. Pour compenser le coût de l'amélioration des prestations prévue dans la présente convention, l'hôpital ne reverse pas au personnel les économies découlant de la réduction de son taux de cotisation d'assurance-emploi.

Nota : Les dispositions 13.01 c) (3) et (4) s'appliquent aux régimes d'assurance-invalidité de courte et de longue durée offerts aux personnes auxquelles s'appliquent les conventions collectives visant le personnel à temps prévoyant un régime de congés de maladie cumulables. Les dispositions d'une telle convention traitant de soins médicaux ou dentaires sont éliminées.

**Rappel : *Si les parties n'ont pas convenu d'adhérer au HOODIP (livrets de 1992) ou l'équivalent (autrement dit, si régime de congés de maladie cumulables demeure en vigueur), reprendre cette deuxième version ci-après de l'article 13.01.)***

### 13.01 – CONGÉ DE MALADIE

(Cette clause s'applique uniquement au personnel à temps plein.)

***Commencer par insérer ici les dispositions existantes traitant du congé de maladie.***

***Faire suivre ces premières dispositions de la phrase ci-après :***

L'hôpital assume le coût total de tout certificat médical qu'il exige d'une employée ou d'un employé.

***Insérer ensuite les dispositions ci-après :***

L'hôpital complète, à la demande de quiconque avait, à la date du transfert, accumulé des crédits de congé de maladie, les prestations que la CSPAAT lui verse pour perte de gains en application de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* durant son congé de maladie pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail.

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

L'hôpital utilise les crédits de congé de maladie accumulés de l'employée ou de l'employé en question pour fournir de complément, dont le montant est tel qu'avec les prestations de la CSPAAT, la personne concernée touche 100 % de son salaire net, et ce, jusqu'à épuisement de ses crédits de congé de maladie accumulés. L'hôpital qui complète déjà les prestations de la CSPAAT à partir des recettes générales, continue de le faire à partir de celles-ci, mais selon les autres conditions ici énoncées.

#### 13.02 – INDEMNITÉ D'ACCIDENT DU TRAVAIL

Quiconque est blessé au travail et dispensé par sa superviseure ou son superviseur de terminer son quart de travail est rémunéré pour la totalité de celui-ci à son taux de salaire normal, sans déduction de ces crédits de congé de maladie ou autres.

#### 13.03 – PAIEMENT AVANT UNE DÉCISION DE LA CSPAAT (TEMPS PLEIN)

Quiconque s'absente du travail en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail et qui attend l'approbation d'une demande de prestations de la CSPAAT pendant une durée supérieure à un quart de travail complet peut demander à l'hôpital le paiement du moindre des deux montants suivants, soit la prestation que lui verserait la CSPAAT si sa demande était approuvée, soit celle qui lui reviendrait en vertu du régime de congés de maladie de courte durée. L'hôpital ne fait pareil paiement que si l'employée ou l'employé lui fournit une preuve d'invalidité satisfaisante et un engagement écrit satisfaisant à lui rembourser les sommes reçues une fois que la CSPAAT aura pris sa décision définitive concernant sa demande de prestations. Si la CSPAAT rejette la demande de prestations, les sommes avancées sont déduites des prestations auxquelles la personne concernée aurait droit aux termes du régime de congés de maladie de courte durée. La durée maximale des paiements effectués en application en vertu de la présente disposition est de quinze (15) semaines.

### ARTICLE 14 – HEURES DE TRAVAIL

#### 14.01 – HEURES DE TRAVAIL QUOTIDIENNES ET HEBDOMADAIRES

***Any provision related to the specification of the number of daily & weekly hours of work that existed in the hospital's expiring collective agreement, will be continued as Article 14.01.***

#### 14.02(A) – PÉRIODES DE REPOS

(Cette clause s'applique uniquement au personnel à temps plein.)

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

L'hôpital prévoit une période de repos de quinze (15) minutes par moitié de quart de travail prévu à l'horaire.

#### 14.02(B) – PÉRIODES DE REPOS (TEMPS PARTIEL)

(Cette clause s'applique uniquement au personnel à temps partiel.)

L'hôpital prévoit une période de repos de quinze (15) minutes rémunérées par période de travail de trois heures et trois quarts (3 <sup>3</sup>/<sub>4</sub>).

#### 14.03 – PÉRIODES DE REPOS ADDITIONNELLES

L'hôpital prévoit une période de repos de quinze minutes pour quiconque effectue au moins trois (3) heures supplémentaires autorisées.

#### 14.04 – PÉRIODES D'AFFECTATION PROLONGÉE

Les parties peuvent négocier à l'échelle locale des dispositions relatives au prolongement des périodes d'affectation.

#### 14.05 – PARTAGE D'EMPLOI

- a) On entend par partage d'emploi le fait pour deux membres du personnel permanent d'exécuter pour moitié chacune ou chacun les fonctions d'un poste à temps plein. Les arrangements en matière de partage d'emploi sont soumis à l'autorisation de l'hôpital et à l'accord du syndicat.
- b) Avant d'accepter un partage d'emploi, l'hôpital et le syndicat déterminent à l'échelle locale :
  - i. d'une part, la ou les vacances qu'il entraîne et qui nécessitent l'affichage d'un ou de plusieurs postes à pourvoir conformément à l'article 9.05;
  - ii. d'autre part, les modalités régissant l'instauration et l'arrêt d'un arrangement en matière de partage d'emploi.
- c) Les personnes qui pratiquent le partage d'emploi sont considérées comme faisant partie du personnel permanent à temps partiel et donc régies par les dispositions de la présente convention applicables au personnel à temps partiel. Fait exception à cette règle le fait que tout membre du personnel à temps plein qui pratique le partage d'emploi peut continuer de participer aux régimes collectifs d'avantages sociaux prévus à l'article 18.01 à condition de payer l'intégralité des primes ou cotisations mensuelles applicables pendant la durée du partage d'emploi.

LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.

## **ARTICLE 15 - PRIMES**

### **15.01 - DÉFINITION DU TAUX DE SALAIRE NORMAL**

Le taux de salaire normal est celui qui est prévu à l'échelle salariale de la convention collective.

### **15.02 – DÉFINITION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

***Toute disposition liée à la définition de ce qui constitue des heures supplémentaires figurant dans la convention collective expirée de l'hôpital est reprise en tant qu'article 15.02.***

### **15.03 – RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES SANS CUMUL PYRAMIDAL**

Sous réserve de meilleures conditions, les heures supplémentaires sont rémunérées à un taux correspondant à une fois et demie son taux horaire normal.

Quiconque est appelé, en l'espace de vingt-quatre heures, à continuer de travailler immédiatement après un quart de travail en heures supplémentaires est rémunéré à un taux correspondant à deux fois son taux horaire normal pour toutes ces autres heures supplémentaires.

La majoration pour heures supplémentaires ni aucune autre prime ne peut être doublée ni cumulée, pas plus que les mêmes heures ne peuvent être comptées à la fois comme partie d'une semaine de travail normale et comme heures ouvrant droit à la majoration pour heures supplémentaires.

### **15.04 – CONGÉ COMPENSATOIRE POUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

Le personnel qui fait des heures supplémentaires n'est pas tenu de prendre des congés en heures normales pour compenser les heures supplémentaires effectuées.

Le congé compensatoire peut être pris d'un commun accord entre l'employée ou l'employé et l'hôpital et sa durée correspond aux heures supplémentaires effectuées, majorées au même taux que la rémunération de la personne concernée pour ces heures supplémentaires. Si l'employée ou l'employé concerné ne prend pas son congé compensatoire dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils, ou, avec son accord dans les 12 mois, de la semaine de travail au cours de laquelle les heures supplémentaires ont été effectuées, l'hôpital lui paye ces heures au taux majoré approprié.

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

#### 15.05 – INDEMNITÉ DE PRÉSENCE

Le personnel qui se présente pour un quart de travail prévu à l'horaire est assuré d'obtenir au moins quatre (4) heures de travail ou, s'il n'y a pas de travail, d'être payé pour au moins quatre (4) heures de travail, sauf si le travail n'est pas disponible en raison de circonstances indépendantes de la volonté de l'hôpital. L'indemnité de présence prévue ici ne s'applique pas aux personnes qui ont reçu un avis préalable de ne pas se présenter au travail. Le personnel à temps partiel dont le temps de travail prévu est inférieur à sept heures et demie (7 ½) par jour touche une d'indemnité de présence calculée au prorata.

#### 15.06 – RAPPEL AU TRAVAIL

Le personnel rappelé au travail après la fin d'un quart normal et avant le début du quart normal suivant est assuré d'obtenir au moins quatre (4) heures de travail ou d'être payé pour quatre (4) heures de travail à leur taux de salaire normal majoré de moitié (1 ½). Les conditions meilleures, le cas échéant, sont maintenues.

#### 15.07 – INDEMNITÉ D'ATTENTE

Le personnel que l'hôpital met en attente pour pouvoir revenir au travail à tout moment en dehors de son horaire normal reçoit une indemnité d'attente de 3,30 \$ l'heure pour tout le temps qu'il reste dans cette attente commandée.

À compter du 29 septembre 2016, cette indemnité passe à 4,90 \$ l'heure lorsque la période d'attente commandée coïncide avec un jour férié payé tel que prévu dans l'annexe sur les questions locales.

L'indemnité d'attente cesse toutefois de s'appliquer dès le moment où l'employée ou l'employé est appelé à venir travailler aux termes de l'article 15.06 ci-dessus et se met à travailler.

#### 15.08 – MUTATION TEMPORAIRE

Quiconque doit temporairement effectuer les tâches et assumer les responsabilités d'un poste dont le salaire est plus élevé que le sien dans l'unité de négociation est payé au taux de l'échelle de salaire supérieure immédiatement au-dessus de son taux courant pour toutes les heures effectuées dans le cadre du poste dont le salaire est plus élevé.

Quiconque est temporairement affecté à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation reçoit une indemnité de 4,00 \$ par quart de travail à partir du début de sa mutation temporaire.

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

#### 15.09 – PRIMES DE QUART ET DE FIN DE SEMAINE

Le personnel reçoit une prime de quart de un dollar et vingt cents (1,20 \$) par heure pour toutes les heures travaillées lorsque la majorité des heures à son horaire se situe entre 15 h et 7 h.

Ce même montant de un dollar et vingt cents (1,20 \$) est payé à titre de prime de fin de semaine pour toutes les heures travaillées entre minuit le vendredi et minuit le dimanche ou pendant toute autre période de 48 heures dont peuvent convenir les parties locales.

### **ARTICLE 16 – JOURS FÉRIÉS**

#### 16.01 – NOMBRE DE JOURS FÉRIÉS

(Cette clause s'applique uniquement au personnel à temps plein.)

Les jours fériés sont au nombre de douze (12), tel que prévu dans l'annexe sur les questions locales.

Si de nouvelles dispositions législatives imposent à l'hôpital un jour férié rémunéré additionnel, il est entendu que l'un des jours fériés déjà reconnus par l'hôpital sera établi comme le jour férié imposé par la loi après discussion avec le syndicat, de sorte que l'obligation de l'hôpital de fournir le nombre de jours fériés rémunérés conformément à ce qui précède demeure inchangée.

#### 16.02 – DÉFINITION D'INDEMNITÉ DE JOUR FÉRIÉ ET ADMISSIBILITÉ

(Cette clause s'applique uniquement au personnel à temps plein.)

L'indemnité de jour férié est calculée en multipliant le taux horaire normal d'une employée ou d'un employé par le nombre d'heures dans sa journée normale de travail.

L'admissibilité à l'indemnité de jour férié pour quelque jour férié que ce soit établi dans l'annexe sur les questions locales, ou encore à un congé compensatoire, est soumise à l'achèvement du quart de travail prévu au cours du jour ouvrable immédiatement avant le jour férié et au cours de celui immédiatement après celui-ci, sauf si l'absence au cours de l'une de ces deux journées déterminant l'admissibilité, voire les deux, est attribuable à une raison satisfaisante.

Quiconque ne se présente pas au travail un jour férié, tel que prévu dans l'annexe sur les questions locales, contrairement à ce que prévoyait son horaire,

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

n'a pas droit à l'indemnité de jour férié ni à un congé compensatoire, sauf si l'absence est attribuable à une raison satisfaisante.

Quiconque est admissible à une indemnité de jour férié ou à un congé compensatoire n'a pas droit, en cas de maladie, à une indemnité pour cause de maladie en plus de l'indemnité de jour férié, ni à un congé compensatoire pour cette même journée.

#### 16.03(A) – RÉMUNÉRATION DES JOURS FÉRIÉS

(Cette clause s'applique uniquement au personnel à temps plein.)

Quiconque doit travailler un jour férié prévu à l'annexe sur les questions locales est payé à son taux horaire normal majoré de moitié (1 ½). pour toutes les heures travaillées pendant ce jour férié, sous réserve de l'article 16.04. L'employée ou l'employé qui y est admissible aux termes de l'article 16.02 bénéficie par ailleurs d'un congé compensatoire rémunéré à son taux horaire normal multiplié par le nombre d'heures dans sa journée normale de travail.

Toute autre disposition traitant de la manière dont les congés compensatoires sont portés à l'horaire ou de la rémunération des jours fériés à la place de l'octroi d'un congé compensatoire, s'il y en a, figure dans l'annexe sur les questions locales.

#### 16.03(B) – RÉMUNÉRATION DES JOURS FÉRIÉS

(Cette clause s'applique uniquement au personnel à temps partiel.)

Les jours fériés prévus dans l'annexe sur les questions locales visant le personnel à temps partiel pour l'application de l'alinéa 16.03 b) sont les mêmes que les jours fériés prévus dans l'annexe sur les questions locales visant le personnel à temps plein.

Quiconque doit travailler un jour férié prévu à l'annexe sur les questions locales est payé à son taux horaire normal majoré de moitié (1 ½) pour toutes les heures travaillées pendant ce jour férié.

#### 16.04 – PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES UN JOUR FÉRIÉ

Quiconque doit, un jour férié rémunéré, faire des heures supplémentaires autorisées en plus des heures prévues à son horaire de travail normal est payé au double de son taux horaire normal (x 2) pour ces heures supplémentaires autorisées.

LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.

**ARTICLE 17 – CONGÉ ANNUEL**

**17.01(A) - DROIT AU CONGÉ ANNUEL, ADMISSIBILITÉ ET PAIEMENT POUR LE PERSONNEL À TEMPS PLEIN**

(Cette clause s'applique uniquement au personnel à temps plein.)

***Sous réserve de meilleures conditions :***

Quiconque a le nombre suivant d'années de service continu :	Mais moins du nombre suivant d'années de service continu :	A droit au nombre suivant de semaines de congé annuel payé :
1	2	2
2	5	3
5	12	4
12	20	5
20	28	6
28		7

L'indemnité de vacances est calculée en multipliant le taux de salaire horaire normal d'une employée ou d'un employé par le nombre d'heures dans sa journée normale de travail, sous réserve de l'application de l'article 9.04, Effet d'une absence.

**17.01(B) - DROIT AU CONGÉ ANNUEL, ADMISSIBILITÉ ET PAIEMENT POUR LE PERSONNEL À TEMPS PARTIEL**

(Cette clause s'applique uniquement au personnel à temps partiel.)

***Toute disposition liée aux critères d'admissibilité au congé annuel et au paiement de celui-ci pour le personnel à temps partiel figurant dans la convention collective expirée de l'hôpital est reprise à l'alinéa 17.01 b).***

***Sous réserve de meilleures conditions :***

Quiconque a le nombre suivant d'heures de service continu :	Mais moins que le nombre suivant d'heures de service continu :	A droit à ce % de son salaire en indemnité de congé annuel + le temps de congé équivalent :
Moins de 3 450		4 %
3 450	8 625	6 %
8 625	20 700	8 %
20 700	34 500	10 %
34 500	48 300	12 %

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

---

48 300

14 %

---

#### Progression sur l'échelle du congé annuel (personnel à temps partiel)

Le personnel à temps partiel, y compris occasionnel, accumule du temps de service aux fins de la progression sur l'échelle du congé annuel, à raison d'une année par tranche de 1 725 heures travaillées.

#### 17.02 – TRAVAIL PENDANT UN CONGÉ ANNUEL

L'employée ou l'employé qui a entamé sa période de congé annuel et qui accepte, à la demande de l'hôpital, de revenir au travail avant la fin de celle-ci est payé à son taux horaire normal majoré de moitié (1 ½) pour toutes les heures ainsi travaillées. Une (1) journée de congé annuel lui est restituée pour chacune des journées de congé initialement prévues consacrées au travail.

#### 17.03 – MALADIE PENDANT LE CONGÉ ANNUEL

(Cette clause s'applique uniquement au personnel à temps plein.)

Lorsqu'une employée ou un employé interrompt son congé annuel prévu en raison d'une maladie grave, que celle-ci ait commencé avant ou pendant le congé, la part du congé que dure la maladie est considérée être un congé de maladie.

Une maladie grave est définie comme une maladie qui nécessite des soins ou des traitements médicaux continus et qui soit entraîne une hospitalisation ou confine la personne concernée à sa résidence ou au lit pendant plus de trois jours.

La part du congé annuel considérée être un congé de maladie en application des présentes dispositions n'est pas déduite des crédits de congé annuel de la personne concernée.

#### 17.04 – DEUIL DURANT UN CONGÉ

Quiconque interrompt, en raison d'un décès, un congé annuel prévu a droit à un congé de deuil aux termes de l'article 12.04,

La part du congé annuel considérée être un congé de deuil en application des présentes dispositions n'est pas déduite des crédits de congé annuel de la personne concernée.

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

## **ARTICLE 18 – SANTÉ ET BIEN-ÊTRE**

### **18.01 – AVANTAGES SOCIAUX GARANTIS**

(Cette clause s'applique uniquement au personnel à temps plein.)

**Les dispositions ci-après remplacent les dispositions relatives aux avantages sociaux garantis figurant, le cas échéant, dans la convention collective expirée de l'hôpital (sous réserve de la substitution de tout pourcentage de contribution de l'hôpital qui excède ceux prévus dans le libellé proposé ici) :**

L'hôpital s'engage à contribuer, pendant la durée de la convention collective, aux primes dues pour la couverture du personnel actif admissible qu'il emploie et qui adhère aux régimes d'assurance énoncés ci-dessous, sous réserve de leurs modalités et conditions respectives, y compris toute exigence relative à l'adhésion :

- a) L'hôpital s'engage à payer 100 % des primes facturées pour la couverture du personnel actif admissible qu'il emploie et qui adhère au régime d'hospitalisation en chambre à deux lits de La Croix Bleue, en vigueur au 28 septembre 1993 ou pour une couverture comparable par un autre assureur.
- b) L'hôpital s'engage à payer 75 % des primes facturées pour la couverture du personnel actif admissible qu'il emploie et qui adhère au régime de garanties supplémentaires de soins de santé existant de La Croix Bleue en vigueur au 28 septembre 1993 (avec ses modifications ci-dessous) ou pour une couverture comparable par un autre assureur, prévoyant une franchise de 22,50 \$ (célibataire) et de 35 \$ (famille), étant entendu que le solde des primes mensuelles est payé par le personnel par l'entremise de retenues salariales.

Le remboursement des médicaments délivrés sur ordonnance qui sont couverts par le régime est basé sur le coût de la version générique de l'équivalence thérapeutique la moins chère, à moins que le médicament générique ne provoque une réaction indésirable documentée.

Sous réserve de meilleures conditions, les services d'une chiropraticienne ou d'un chiropraticien et ceux d'une ou d'un physiothérapeute agréé ou autorisé sont, les uns et les autres, couverts jusqu'à un maximum annuel de 375 \$.

Pour les soins de la vue, le montant maximum est de 300 \$ tous les 24 mois, en plus des examens de la vue une fois tous les deux ans, et

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

acquisition d'un appareil auditif tous les 36 mois. La couverture des soins de la vue englobe la chirurgie au laser.

- c) L'hôpital s'engage à payer 100 % des primes facturées pour la couverture du personnel actif admissible qu'il emploie et qui adhère au Régime d'assurance-vie collective des Hôpitaux de l'Ontario (HOOGLIP) en vigueur au 28 septembre 1993 ou à tout autre régime collectif d'assurance-vie en vigueur, étant entendu que le solde des primes mensuelles est payé par le personnel par l'entremise de retenues salariales.
- d) L'hôpital s'engage à payer 75 % des primes facturées pour la couverture du personnel actif admissible qu'il emploie et qui adhère au régime de soins dentaires n° 9 de La Croix Bleue, en vigueur au 28 septembre 1993 ou pour une couverture comparable par un autre assureur.

L'hôpital s'engage par ailleurs à couvrir les frais des rendez-vous de suivi chez le dentiste et des services dentaires de prévention une fois tous les 9 mois.

L'hôpital s'engage également à payer 75 % des primes pour la couverture offerte par La Croix Bleue dans ses régimes de soins dentaires n° 2 [prothèses complètes et partielles] (ou l'équivalent) et n 4 [couronnes, bridges et leur réparation] (ou l'équivalent), jusqu'à concurrence de 1 000 \$ par année, respectivement, selon une coassurance à 50 %, étant entendu étant entendu que le solde des primes mensuelles est payé par le personnel par l'entremise de retenues salariales.

Les tarifs des soins dentaires pris en considération pour les avantages ci-dessus sont basés sur le barème en vigueur de la Ontario Dental Association (ODA) dans ses versions successives.

- e) L'hôpital fournit au personnel âgé de moins de 65 ans qui a pris une retraite anticipée et qui bénéficie des prestations de son régime de retraite, une couverture en matière d'hospitalisation en chambre à deux lits, de soins dentaires et de garanties supplémentaires de soins de santé équivalente à celle qu'il fournit au personnel actif. L'hôpital contribue la même part des primes facturées à leur égard pour les régimes correspondants que celle qu'il contribue pour le compte du personnel actif.
- f) L'hôpital fournit au syndicat une copie de toutes les polices de base en vigueur relatives aux avantages sociaux visés dans le présent article.

18.02 – CHANGEMENT D'ASSUREUR

(Cette clause s'applique uniquement au personnel à temps plein.)

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

Il est entendu que l'hôpital peut, à tout moment, changer d'assureur pour un quelconque régime (exception faite du Régime d'assurance santé de l'Ontario/OHIP), pourvu que les avantages conférés en vertu des présentes ne diminuent pas au total. L'hôpital donne au syndicat un préavis de soixante (60) jours avant tout changement d'assureur proposé, afin de le lui expliquer et de lui permettre de sonder le personnel à son sujet. À la demande du syndicat, l'hôpital lui fournit des renseignements complets et détaillés sur les régimes d'avantages offerts par les assureurs avec lesquels il a conclu des contrats en vigueur pour le personnel auquel s'applique la présente convention collective, de même que sur les modifications apportées par un assureur existant aux modalités de son régime.

#### 18.03- RÉGIME DE RETRAITE

(Cette clause s'applique uniquement au personnel à temps plein.)

Les adhésions en cours au régime de retraite de l'hôpital sont maintenues sous réserve de ses conditions. L'adhésion au régime dès leur admissibilité, selon les conditions de celui-ci, est une condition d'emploi des nouvelles recrues et des membres du personnel qui ne sont pas encore admissibles à une telle adhésion.

#### 18.04 – AVANTAGES SOCIAUX POUR LE PERSONNEL À TEMPS PARTIEL

(Cette clause s'applique uniquement au personnel à temps partiel.)

Le personnel à temps partiel reçoit un montant équivalent à 14 % de son taux horaire normal pour toutes les heures de travail payées à ce taux en remplacement des avantages sociaux (soit les avantages sociaux que l'hôpital paye en totalité ou en partie et qu'il fournit dans le cadre d'une rémunération directe ou autrement, incluant l'indemnité de jour férié, excepté le salaire, l'indemnité de congé annuel, l'indemnité d'attente, l'indemnité de rappel au travail, l'indemnité de présence, l'indemnité pour supplément de responsabilité, le congé ou la rémunération pour fonctions de juré ou de témoin, l'indemnité de deuil ou encore l'indemnité de maternité conforme au Régime de prestations supplémentaires de chômage).

#### 18.05 – FORMATION SYNDICALE

Si la section locale du syndicat avise l'hôpital que ses membres ont approuvé une cotisation spéciale destinée à la formation syndicale, conformément aux actes constitutifs du SCFP et au règlement administratif de la section locale, l'hôpital convient de prélever ladite cotisation.

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

Cette cotisation est versée trimestriellement dans un fonds de fiducie établi et administré par le CSHO/SCFP aux fins de formation syndicale.

## **ARTICLE 19 – SANTÉ ET SÉCURITÉ**

### **19.01 – CHAUSSURES DE SÉCURITÉ**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et chaque année subséquente à la même date, l'hôpital verse 120 \$ à chaque membre du personnel à temps plein et à chaque membre du personnel permanent à temps partiel dont il exige le port de chaussures de sécurité dans le cadre de l'exécution de leurs fonctions. La négociation des membres du personnel astreints au port de chaussures de sécurité se fait à l'échelle locale, tel que prévu dans l'annexe sur les questions locales.

Nota : Le libellé de la convention collective centrale existante qui désigne les classes d'emplois exigeant le port de chaussures de sécurité appropriées est repris dans l'annexe sur les questions locales.

### **19.02 – VACCINATION ANTIGRIPPALE**

Les parties conviennent que la vaccination antigrippale peut être avantageuse pour les patients et le personnel. Lorsqu'une telle vaccination est recommandée par le médecin hygiéniste pour le personnel d'un établissement entier ou encore d'une ou de plusieurs de ses unités, ou lorsqu'elle est prescrite par une loi provinciale, les règles suivantes s'appliquent :

- a) L'hôpital reconnaît que les membres de son personnel sont libres de refuser toute vaccination recommandée ou exigée.
- b) Quiconque refuse la vaccination recommandée ou exigée aux termes de la présente disposition est réaffecté pendant l'épidémie de grippe, à moins que la réaffectation ne soit pas possible, auquel cas un congé non payé lui est substitué. Quiconque est ainsi placé en congé non payé peut utiliser des heures compensatoires ou une réserve de congés pour continuer de toucher sa paye entière. Il est de plus convenu que la réaffectation prévue ici est sans effet négatif sur les heures normales de travail du reste du personnel.
- c) Quiconque refuse la vaccination recommandée ou exigée avec pour motif qu'elle est médicalement contre-indiquée et qui fournit un certificat médical à cet effet est réaffecté pendant l'épidémie de grippe, à moins que la réaffectation ne soit pas possible, auquel cas un congé de maladie payé lui est substitué. Il est de plus convenu que la réaffectation prévue ici

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

est sans effet négatif sur les heures normales de travail du reste du personnel

- d) Quiconque tombe malade à la suite de la vaccination peut présenter une demande de prestations à la CSPAAT sans que l'hôpital ne s'y oppose.
- e) Si le coût total du vaccin n'est pas couvert par une autre source, l'hôpital en assume le coût total ou différentiel et s'efforce d'offrir la vaccination pendant les heures de travail du personnel. En outre, il fournit au personnel des renseignements sur le vaccin, notamment sur ses risques et ses effets secondaires.
- f) L'interprétation de la présente clause se fait conformément au *Code des droits de la personne de l'Ontario*.

### **19.03 - VIOLENCE**

**L'hôpital et le syndicat s'entendent sur un objectif commun d'établir un lieu de travail sans violence.**

**À cette fin, les parties locales déterminent les solutions appropriées en vue de promouvoir la santé et la sécurité sur les lieux de travail, ce qui comprend, sans y être limité :**

- **La violence sur les lieux de travail (notamment la violence verbale).**
- **En particulier, les parties locales envisagent les mesures appropriées pour aborder la violence en milieu de travail, pouvant inclure, entre autres :**
  - i) **les alertes électroniques et visuelles;**
  - ii) **des agents de sécurité adéquatement formés qui peuvent neutraliser la violence, immobiliser, détenir ou retenir;**
  - iii) **des dispositifs appropriés d'alarme personnelle;**
  - iv) **des évaluations à l'échelle de l'organisation de l'environnement, du risque de la population de patients, de l'acuité, de la communication, du déroulement du travail et des évaluations individuelles des clients;**
  - v) **une formation en neutralisation, « dégagement » et immobilisation / détention / contrainte en toute sécurité.**

**On entend par « violence au travail », selon le cas :**

- a) **L'emploi par une personne contre une travailleuse ou un travailleur, dans un lieu de travail, d'une force physique qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel.**

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

- b) La tentative d'employer contre une travailleuse ou un travailleur, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel.**
- c) Un propos ou comportement qu'une travailleuse ou un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d'employer contre sa personne, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel.**

## **ARTICLE 20 - RÉMUNÉRATION**

### **20.01(A) – CLASSIFICATION DES EMPLOIS**

L'hôpital qui établit une nouvelle classe d'emplois (régie par les dispositions de la présente convention collective) détermine son taux de salaire et en avise la section locale. Si la section locale conteste le taux de salaire, elle peut demander à rencontrer les responsables de l'hôpital pour tenter de négocier un taux mutuellement satisfaisant. Elle a dix (10) jours à partir de la réception de l'avis de l'hôpital l'informant de la nouvelle classe d'emplois et de son taux de salaire pour présenter pareille demande. Tout changement convenu entre les parties à l'issue d'une telle rencontre est rétroactif à la date de l'avis de l'hôpital. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, leur différend concernant le nouveau taux de salaire peut être soumis à l'arbitrage, conformément à la présente convention, dans les quinze (15) jours qui suivent la rencontre. La décision du conseil d'arbitrage (ou de l'arbitre, selon le cas) est fondée sur une comparaison avec les taux des autres classes d'emplois de l'unité de négociation établie en tenant compte des exigences de ces dernières.

L'hôpital qui apporte aux emplois au sein d'une classe donnée des modifications d'une ampleur telle qu'en réalité, cette classe d'emplois devient une classe nouvelle accepte de rencontrer le syndicat, à sa demande, pour lui permettre de faire des observations au sujet du taux de salaire approprié.

Si la rencontre avec le syndicat ne permet pas de régler la question, celle-ci peut être soumise à l'arbitrage, conformément à la présente convention, dans les quinze (15) jours qui suivent la rencontre. La décision du conseil d'arbitrage (ou de l'arbitre, selon le cas) est fondée sur une comparaison avec les taux des autres classes d'emplois de l'unité de négociation établie en tenant compte des exigences de ces dernières.

Les parties conviennent par ailleurs que tout changement convenu entre les parties ou accordé à la suite d'un arbitrage n'est rétroactif qu'à la date à laquelle le syndicat a soulevé la question avec l'hôpital.

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

Malgré ce qui précède, si à la suite d'une maladie ou d'un accident ouvrant droit à des prestations de la CSPAAT, une employée ou un employé ne peut s'acquitter des fonctions habituelles de son poste, l'hôpital peut, sous réserve de ses exigences opérationnelles, établir une classe et un taux de salaire distincts en vue de pouvoir lui offrir un emploi continu. La présente disposition ne doit pas être interprétée comme une garantie que ces classes et taux seront créés ou maintenus.

**20.01(B) – DESCRIPTIONS DE POSTES**

L'hôpital fournit au syndicat, à sa demande, la description en vigueur de tout poste au sein de l'unité de négociation. Lorsqu'il crée une nouvelle classe d'emplois à laquelle s'appliquent les dispositions de la présente convention collective, il envoie une copie des descriptions de postes correspondantes au syndicat dès le moment où il avise la section locale du taux de salaire applicable conformément à l'alinéa 20.01 a) ci-dessus.

**20.02 – ATTRIBUTION DES TÂCHES D'UNE AUTRE CLASSE D'EMPLOIS**

Lorsque l'hôpital révisé le contenu d'un emploi d'une classe existante de sorte que des tâches d'une autre classe d'emplois y sont ajoutées, les exigences suivantes s'appliquent :

- a) Quiconque est titulaire d'un poste modifié selon la présente clause et n'est physiquement pas capable d'accomplir les nouvelles tâches qui lui sont attribuées n'est pas tenu d'accomplir ces tâches supplémentaires qui excèdent ses capacités physiques, si son médecin fournit à l'hôpital une attestation de ses limitations.
- b) Quiconque est titulaire d'un poste modifié selon la présente clause et a besoin d'une formation d'appoint pour accomplir les nouvelles tâches qui lui sont attribuées a droit à une période de formation, adaptée à son âge et sa formation antérieure, afin de lui permettre de se perfectionner ou d'acquérir les compétences nécessaires pour satisfaire aux exigences du poste modifié. L'hôpital assume les frais liés à cette formation, y compris les éventuels frais de déplacement. De plus, il n'y a pas de réduction du taux de salaire pendant la période de formation de la personne concernée. La formation est offerte pendant les heures de travail, dans la mesure du possible, et peut durer jusqu'à six (6) mois.

**20.03 - PROMOTION À UNE CLASSIFICATION SUPÉRIEURE**

Quiconque est promu à un emploi au sein de l'unité de négociation faisant partie d'une classe supérieure à celle de son emploi existant est placé à un niveau tel de l'échelle salariale de la classe d'emplois supérieure que la hausse du taux de

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

saire qui accompagne sa mutation soit au moins égale à la progression d'un niveau sur l'échelle salariale de sa catégorie antérieure (pourvu qu'il n'en résulte pas l'octroi d'un taux de salaire excédant la classification de son nouvel emploi).

#### 20.04 – SALAIRES ET PRIMES DE CLASSIFICATION

Les dispositions relatives aux salaires et primes de classification demeurent inchangées et sont reprises en tant que clause 20.04, avec pour seule exception que l'échelle salariale prévue dans la convention collective expirée de l'hôpital est ajustée et les ajustements sont payés de façon rétroactive conformément à l'accord de mise en œuvre conclu à leur égard.

#### 20.05 - PROGRESSION SUR L'ÉCHELLE SALARIALE

(Cette clause s'applique uniquement au personnel à temps partiel.)

Depuis le 10 octobre 1986, le personnel permanent à temps partiel, y compris le personnel occasionnel, accumule du temps de service aux fins de la progression sur l'échelle salariale à raison d'une année par 1 725 heures travaillées.

Malgré ce qui précède, le temps de service accumulé par le personnel embauché avant le 10 octobre 1986 lui est crédité aux fins de la progression sur l'échelle salariale prévue par sa convention collective expirée le 28 septembre 1985 et, depuis, il s'accumule conformément aux dispositions de la présente clause.

#### ARTICLE 21 – COMITÉ CONSULTATIF BUDGÉTAIRE

S'entendant sur la valeur des contributions du syndicat au nom des employés, les parties conviennent comme suit :

- a) Une ou plusieurs personnes représentant le syndicat siègent au comité consultatif budgétaire ou son équivalent et participent à l'établissement du budget depuis les premières étapes de ses processus de consultation et de planification jusqu'à la fin, pour aider l'hôpital à minimiser les mises en disponibilité et les pertes d'emploi, à élaborer au besoin des stratégies d'adaptation de la main-d'œuvre, de même qu'à réduire le plus possible les effets négatifs sur le personnel que représente le SCFP grâce à une restructuration des services ou des programmes.
- b) En cas de circonstances imprévues qui obligent l'hôpital à modifier ses plans budgétaires approuvés par le ministère de la Santé et des Soins de longue durée ou par le réseau local d'intégration des services de santé, l'hôpital s'engage à revoir son budget en consultation avec le syndicat.

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

- c) Aux fins de ce qui précède, l'hôpital s'engage à fournir au syndicat en temps utile, et, si possible, avant une réunion prévue du comité consultatif budgétaire ou de son équivalent tous les renseignements sur ses finances et sur sa dotation qui sont pertinents pour son budget ou pour tout plan de restructuration susceptible d'avoir une incidence sur les membres du syndicat.
- d) Il est entendu que le temps que les membres du personnel consacrent aux réunions avec le comité consultatif budgétaire ou son équivalent aux fins ci-dessus énoncées est réputé être du temps de travail pour lequel l'hôpital les rémunère à leur taux de salaire normal ou majoré, tel qu'il y a lieu.

## **ARTICLE 22 – COMITÉ D'APPRENTISSAGE**

Dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties centrales conviennent de former un comité mixte local composé d'un maximum de trois représentantes ou représentants pour chacune d'elles, afin de discuter de la possibilité d'établir des programmes d'apprentissage. Si les parties centrales considèrent qu'il est possible d'établir de tels programmes, les parties locales en déterminent les conditions générales.

Le comité mixte fait les recherches nécessaires afin de savoir si des fonds fédéraux ou provinciaux sont disponibles pour couvrir les frais de tels programmes.

## **ARTICLE 23 - DURÉE**

### **23.01 – DURÉE DE LA CONVENTION**

La présente convention collective est exécutoire et en vigueur jusqu'au 28 septembre 2021 et demeure en vigueur par tacite reconduction d'année en année, à moins que l'une des parties n'avise l'autre de sa volonté de négocier des modifications dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant pareille date d'expiration. À la réception d'un tel avis par l'une ou l'autre des parties, les deux parties se réunissent pour négocier.

### **23.02 – NÉGOCIATION CENTRALE**

Malgré ce qui précède, si les parties signataires de la présente convention conviennent de négocier son renouvellement en ayant recours à la négociation centrale, chacune des parties peut aviser l'autre de son désir de négocier des modifications touchant des questions locales qu'elle propose d'inclure dans la

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

convention renouvelée et les négociations sur les questions locales ont lieu dans les 120 à 60 jours qui précèdent la date d'expiration de la présente convention. Les négociations sur les questions centrales ont lieu dans les quarante-cinq (45) jours qui précèdent l'expiration de la présente convention.

Il est entendu et convenu que « questions locales » s'entend des questions dont les comités de négociation centrale qui représentent l'une et l'autre partie à la présente convention ont déterminé, d'un commun accord, qu'elles relèvent de la négociation locale directe entre les parties à la présente convention. Il est également entendu que la négociation locale est soumise aux procédures dont peuvent convenir lesdits comités de négociation centrale. À ces fins, il est par ailleurs entendu que les comités de négociation centrale se réunissent au cours du sixième mois précédant celui de l'expiration de la présente convention pour se communiquer les intentions de leurs mandants concernant une éventuelle participation à une négociation centrale, le cas échéant, de même que les conditions de pareille négociation.

Fait à **Toronto**, Ontario, ce **23<sup>e</sup>** jour de **janvier** 2014.

**POUR LES HÔPITAUX**

**POUR LA SECTION LOCALE**

---

---

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

## **LETTRES D'ENTENTES**

### **LETTRE D'ENTENTE**

**OBJET : INSTAURATION DU RÉGIME D'ASSURANCE-INVALIDITÉ DES HÔPITAUX DE L'ONTARIO (HOODIP) DANS LES HÔPITAUX OFFRANT UN RÉGIME DE CONGÉS DE MALADIE CUMULABLES**

Les sections locales du SFCP et les hôpitaux participants conviennent de se réunir pour discuter du bien-fondé d'instaurer le HOODIP dans leurs unités de négociation du SFCP.

Il est entendu que leurs réunions à cet effet se tiendront dans les six (6) mois suivant la ratification du protocole d'accord.

**POUR LES HÔPITAUX**

**POUR LE SYNDICAT**

---

---

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

## LETTRE D'ENTENTE

### OBJET : HOODIP

Le SCFP et les hôpitaux participants conviennent de mettre sur pied un groupe de travail provincial composé d'un maximum de six personnes, dont trois représentant le syndicat et trois les hôpitaux, afin d'analyser l'utilisation des congés de maladie et de discuter des changements au régime d'assurance-invalidité des hôpitaux de l'Ontario (HOODIP) ainsi que de la participation individuelle des hôpitaux à ce régime.

Ce groupe de travail aura accès aux ressources et à l'expertise appropriées. Ses réunions commenceront dans les trois (3) mois suivant la ratification du protocole d'accord. Il pourra étudier la possibilité de lancer un ou plusieurs projets pilotes pour établir l'efficacité d'éventuelles modifications au régime de congés de maladie actuel. Pareils projets pilotes seraient sans préjudice des décisions prises ultérieurement.

Les membres du SCFP seront libérés de leur travail le temps nécessaire à la participation aux réunions de ce groupe de travail. Le temps consacré à ces réunions sera considéré comme des heures travaillées et les membres du SCFP qui participeront à ces réunions seront rémunérés pour ces heures à leur taux horaire normal.

Le groupe de travail planifiera ses activités dans le but d'essayer de parvenir à formuler des recommandations conjointes aux parties centrales au plus tard le 31 mars 2021.

**POUR LES HÔPITAUX**

**POUR LE SYNDICAT**

---

---

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

## LETTRE D'ENTENTE

OBJET : ADHÉSION FACULTATIVE DU PERSONNEL À TEMPS PARTIEL AUX RÉGIMES COLLECTIFS D'AVANTAGES SOCIAUX

Si les parties locales en conviennent, un hôpital offre à son personnel à temps partiel la possibilité d'une adhésion facultative à tout ou partie aux régimes collectifs d'assurance-maladie et d'avantages sociaux prévus à l'article 18.01. Il est entendu et convenu que les membres du personnel à temps partiel qui choisiront d'adhérer à ces régimes payeront à l'hôpital chaque mois, à l'avance, l'intégralité des primes ou cotisations mensuelles applicables.

Nota : Les avantages sociaux du personnel à temps partiel qui choisit d'adhérer à un régime d'avantages sociaux ne sont pas arbitrables dans le cadre de négociations locales.

**POUR LES HÔPITAUX**

**POUR LE SYNDICAT**

---

---

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

## LETTRE D'ENTENTE

OBJET : TAUX DE BASE DES INF. AUX. AUT.

Le SCFP et les hôpitaux participants conviennent de mettre sur pied un groupe de travail provincial composé d'un maximum de six personnes, dont trois représentant le syndicat et trois les hôpitaux, afin de discuter des taux de base des inf. aux. aut. Dans la province et de la possibilité de passer à un taux de salaire uniforme ou provincial.

Ce groupe de travail aura accès aux ressources et à l'expertise appropriées. Ses réunions commenceront dans les soixante (60) jours suivant la ratification de la convention collective.

Les membres du SCFP seront libérés de leur travail le temps nécessaire à la participation aux réunions de ce groupe de travail. Le temps consacré à ces réunions sera considéré comme des heures travaillées et les membres du SCFP qui participeront à ces réunions seront rémunérés pour ces heures à leur taux horaire normal.

Le groupe de travail planifiera ses activités dans le but d'essayer de parvenir à formuler des recommandations conjointes aux parties centrales au cours des quatre (4) mois qui précèdent l'expiration de la convention collective.

**POUR LES HÔPITAUX**

**POUR LE SYNDICAT**

---

---

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

OBJET : COMITÉ MIXTE DES AVANTAGES SOCIAUX

## **Protocole d'entente**

**entre :**

**Les hôpitaux participants/l'Association des hôpitaux de l'Ontario (OHA)**

**- et -**

**Le Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario/le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)**

Considérant que la convention collective actuelle fait référence aux régimes de la Croix Bleue en vigueur au 28 septembre 1993;

Et considérant que différents assureurs offrent désormais une couverture en matière d'hospitalisation en chambre à deux lits, de soins dentaires et de garanties supplémentaires de soins de santé au personnel des divers hôpitaux;

Et considérant que les hôpitaux participants (« les hôpitaux ») et le Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario/SCFP (« le syndicat ») souhaitent s'assurer que la convention collective garantisse à l'ensemble du personnel auquel elle s'applique des droits à une couverture en matière d'hospitalisation en chambre à deux lits, de soins dentaires et de garanties supplémentaires de soins de santé comparables;

Et considérant que les hôpitaux et le syndicat souhaitent examiner s'il serait possible, sans réduire les prestations offertes au personnel de chacun des hôpitaux participants, de réaliser des économies au niveau de la couverture en matière d'hospitalisation en chambre à deux lits, de soins dentaires et de garanties supplémentaires de soins de santé;

Et considérant que les hôpitaux et le syndicat souhaitent s'assurer que le personnel admissible reçoive des renseignements exacts et complets au sujet de leur couverture et de leurs droits à prestations;

Et considérant que les hôpitaux et le syndicat reconnaissent l'importance de collaborer en vue d'atteindre les objectifs énoncés ci-dessus, les parties conviennent comme suit :

1. Un comité mixte provincial des avantages sociaux (« le comité ») est mis sur pied dans les trente (30) jours qui suivent la ratification de la convention collective par les hôpitaux et le syndicat.
2. Aussi bien les hôpitaux que le syndicat nomment trois membres du comité et désignent deux personnes qui, ensemble, président le comité. Le comité se réunit une première fois pour choisir une personne externe devant à l'avenir faciliter ses travaux. Si les membres du comité n'arrivent pas à s'entendre sur

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

- une facilitatrice ou un facilitateur, William Kaplan nommera la personne chargée d'assumer ce rôle.
3. Les hôpitaux et le syndicat sont responsables de leurs propres dépenses, mais partagent les frais et dépenses de la facilitatrice ou du facilitateur à égalité.
  4. Le comité se réunit une fois par mois ou à tout fréquence ou moment convenu entre les parties ou exigé par la facilitatrice ou le facilitateur.
  5. Le comité demande immédiatement à tous les hôpitaux participants de lui fournir une copie de leurs polices de base en vigueur relatives à leur régime d'avantages sociaux, avec leurs livrets, qui s'appliquent exclusivement au SCFP et les hôpitaux les lui fournissent en l'espace de 90 jours.
  6. Le comité examine ces polices et repère leurs éventuelles différences.
  7. Le comité examine par ailleurs s'il serait possible pour les parties de réaliser des économies au niveau de la couverture offerte sans réduire les prestations offertes au personnel de chacun des hôpitaux participants.
  8. Le comité peut retenir les services d'expert, dont le coût est partagé à égalité entre les hôpitaux et le syndicat. Si les hôpitaux et le syndicat ne parviennent pas à s'entendre sur le recours à des services d'expert, la facilitatrice ou le facilitateur tranche la question de manière définitive.
  9. Le comité mène ses travaux et produit un rapport final en l'espace de dix-huit (18) mois, à moins que les parties n'en conviennent autrement. Les parties conviennent de ne jamais invoquer la présente lettre d'entente et le rapport du comité ni les produire comme preuve dans une instance ou procédure quelle qu'elle soit. Il est toutefois entendu et convenu que les parties peuvent s'appuyer sur les données recueillies à toutes fins utiles dans une quelconque instance ou procédure.

**POUR LES HÔPITAUX**

**POUR LE SYNDICAT**

---

---

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

## **LETTRE D'ENTENTE**

OBJET : GRIEFS RELATIFS À LA CLAUSE 3.02

Les parties conviennent que les éventuels griefs relatifs à la clause 3.02 seront soumis à l'arbitre William Kaplan (et aux autres personnes nommées au conseil d'arbitrage).

**POUR LES HÔPITAUX**

---

**POUR LE SYNDICAT**

---

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

**LETTRE D'ENTENTE**

OBJET : FORMULAIRE DE PLAINTÉ RELATIVE À LA CHARGE DE TRAVAIL

Le comité de négociation central de l'Association des hôpitaux de l'Ontario et le Syndicat canadien de la fonction publique mettent sur pied un groupe de travail conjoint chargé de créer un formulaire de plainte relative à la charge de travail pour les infirmières auxiliaires autorisées. Ce comité se réunit dans les trente (30) jours qui suivent la ratification et achève son travail dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la ratification. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre sur des formulaires, l'arbitre Kaplan tient une audience et prend une décision de manière expéditive. Ces formulaires sont ensuite joints à la convention collective.

**POUR LES HÔPITAUX**

**POUR LE SYNDICAT**

---

---

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

## **ANNEXE SUR LES QUESTIONS LOCALES**

La liste ci-après, qui n'est pas exhaustive, énumère des questions qui peuvent faire l'objet de dispositions à inclure dans une annexe traitant de questions locales. Toute disposition traitant de questions locales dans la convention expirée de l'hôpital est reprise dans pareille annexe, sous réserve de suppressions, d'ajouts ou d'autres modifications découlant de la série de négociations en cours.

- Droits de la direction
- Observances religieuses
- Reconnaissance
- Adhésion au syndicat
- Listes des retenues et remises des cotisations syndicales
- Constitution des comités de négociation et des griefs locaux
- Listes d'ancienneté
- Établissement des horaires
- Indemnité d'uniforme
- Administration des congés de maladie
- Désignation de jours fériés
- Administration de la paye
- Indemnités de repas
- Tableaux d'affichage
- Indemnité de kilométrage
- Communication avec le syndicat
- Administration du congé annuel
- Jour de paye
- Santé et sécurité
- Désignation des classes d'emplois exigeant le port de chaussures de sécurité

Lorsqu'un hôpital et le syndicat sont parvenus à s'entendre sur toutes les questions locales et où la forme donnée à leur entente à leur égard dans leur convention collective est incompatible avec la convention ci-haut négociée entre les parties centrales, les parties locales peuvent rouvrir les négociations à la seule fin de veiller à la conformité de leur convention collective avec les dispositions énoncées plus haut. Toute difficulté à cet égard est soumise au comité de mise en œuvre aux fins de règlement.

## **DISPOSITIONS PRÉEXISTANTES ET MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION**

Lorsqu'une clause débute par un envoi à des dispositions préexistantes, si la convention collective expirée s'appliquait au personnel à temps partiel, les dispositions préexistantes demeurent en vigueur, sous réserve de leur modification s'il y a lieu pour en faire des dispositions applicables au personnel à temps plein.



**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

**SECTION 3 : TENTATIVE DE RÈGLEMENT INITIALE**

Lorsque le problème de charge de travail s'est présenté, en avez-vous discuté avec le service, secteur ou programme?

Oui Quel a été le résultat de la discussion et quelles solutions ont été trouvées?

---

---

---

Non Pourquoi pas? \_\_\_\_\_

---

---

---

Faute d'avoir pu régler le problème au moment de l'événement, avez-vous demandé de l'aide à la personne désignée par l'employeur comme étant responsable de régler dans les meilleurs délais tout problème de charge de travail?

Oui Quel a été le résultat de la discussion et quelles solutions ont été trouvées?

---

---

---

Non Pourquoi pas? \_\_\_\_\_

---

---

---

Avez-vous discuté du problème avec votre superviseure ou superviseur immédiat (c.-à-dire, votre chef de service ou la personne désignée en remplacement) dans les 48 heures qui ont suivi l'événement?

Oui Quel a été le résultat de la discussion et quelles solutions ont été trouvées?

LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.

---

---

---

---

Non Pourquoi pas? \_\_\_\_\_

---

---

---

---

#### SECTION 4 : CONDITIONS DE TRAVAIL

Afin de permettre un règlement efficace du problème de charge de travail, veuillez détailler les conditions de travail qui existaient **au moment de l'événement** en fournissant les renseignements suivants :

**Nbre d'employés prévus à l'horaire**

Inf. aux. aut. \_\_\_\_\_  Inf. aux. \_\_\_\_\_

Commis \_\_\_\_\_  Soutien \_\_\_\_\_

**Nbre d'employés au travail**

Inf. aux. aut. \_\_\_\_\_  Inf. aux. \_\_\_\_\_

Commis \_\_\_\_\_  Pers. soutien \_\_\_\_\_

**Employés d'une agence de placement**  Oui Combien? \_\_\_\_\_  Non

**Inf. aux. aut. en heures supplémentaires**  Oui Combien? \_\_\_\_\_  Non

S'il y avait moins de personnes au travail que prévu au moment de l'événement (y compris le personnel de soutien), veuillez cocher la ou les cases applicables expliquant l'écart :

Absence(s)/congé(s) d'urgence  Maladie(s)  Poste(s) vacant(s)

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

Changement au niveau de l'acuité besoins des patients. Veuillez détailler :

---

---

---

---

---

---

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

Nombre de lits. Veuillez détailler :

---

---

---

---

---

Nombre d'admissions. Veuillez détailler :

---

---

---

---

---

Nombre de congés. Veuillez détailler :

---

---

---

---

---

Autre. Veuillez préciser et détailler :

---

---

---

---

---

**SECTION 5 : SOLUTIONS RECOMMANDÉES PAR LA OU LES INF. AUX. AUT.**

Veuillez cocher toutes les cases applicables concernant les aspects à améliorer pour éviter d'autres événements similaires :

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Perfectionnement professionnel      | <input type="checkbox"/> Orientation                      |
| <input type="checkbox"/> Revoir le rapport personnel/patient | <input type="checkbox"/> Revoir les politiques/procédures |
| <input type="checkbox"/> Réserve d'employés occasionnels     | <input type="checkbox"/> Revoir les effectifs de soutien  |



LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.

**Marche à suivre tel que prévu aux alinéas 9.15 b) à d) :**

- Étape 1 :** *Le ou les membres du personnel qui ont des préoccupations les communiquent à leur superviseure ou superviseur immédiat sous quarante-huit (48) heures.*
- Étape 2 :** *La superviseure ou le superviseur fait connaître sa réponse dans les 5 jours ouvrables.*
- Étape 3 :** *Si la réponse de la superviseure ou du superviseur n'est pas satisfaisante, le ou les membres du personnel peuvent soumettre un formulaire de plainte relative à la charge de travail à leur infirmière en chef dans les 48 heures, avec copie au syndicat. Une réunion avec l'infirmière en chef a lieu dans les 30 jours. Une déléguée ou un délégué syndical peut assister à cette réunion.*
- Étape 4 :** *L'infirmière en chef fournit sa réponse dans les 15 jours. Une copie de sa réponse est envoyée au syndicat, s'il y a lieu.*
- Étape 5 :** *Si la réponse de l'infirmière en chef n'est pas satisfaisante, le ou les membres du personnel peuvent demander une réunion avec le ou la chef de la direction (ou la personne désignée en remplacement) dans les 48 heures. La réunion a lieu dans les 30 jours. Une déléguée ou un délégué syndical peut assister à cette réunion.*
- Étape 6 :** *Le ou la chef de la direction (ou la personne désignée en remplacement) fournit une réponse écrite dans les 15 jours. Une copie de sa réponse est envoyée au syndicat, s'il y a lieu.*

\* Le présent formulaire peut être remis par courrier électronique.

LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.

**ANNEXE B – FORMULAIRE DE PLAINTE RELATIVE À LA CHARGE DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL AUTRE QUE LES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS AUXILIAIRES AUTORISÉS**

N.B. Le formulaire doit être **entièrement** rempli avant d'être soumis pour examen.

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

**SECTION 1 : RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX**

Nom/noms de l'employée/employé/des employés déposant la plainte (en majuscules svp)

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

Service/Secteur/Programme : \_\_\_\_\_

Établissement/Lieu : \_\_\_\_\_

Date de l'événement : \_\_\_\_\_ Heure de l'événement : \_\_\_\_\_

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

Nom du/de la chef ou superviseur/superviseure : \_\_\_\_\_

Heure à laquelle il ou elle a été informé de l'événement : \_\_\_\_\_

Date de remise du formulaire à l'employeur : \_\_\_\_\_

**SECTION 2 : CONDITIONS DE TRAVAIL**

Afin de permettre un règlement efficace du problème de charge de travail, veuillez détailler les conditions de travail qui existaient au moment de l'événement en fournissant les renseignements suivants :

Type de travail effectué (prière de décrire)

_____
_____
_____

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

N<sup>bre</sup> de personnes au travail : \_\_\_\_\_ N<sup>bre</sup> habituel de personnes au travail : \_\_\_\_\_

S'il y avait moins de personnes au travail que d'habitude au moment de l'événement, veuillez expliquer pourquoi :

---

---

---

---

---

### **SECTION 3 : DÉTAILS DE L'ÉVÉNEMENT**

Il s'agit d'un :  Incident isolé     Problème continu (*Cochez une des deux cases*)

Je/nous, soussigné, estime/estimons avoir été affecté à des tâches qui soit étaient excessives ou incompatibles avec la qualité des soins aux patients, soit créaient un milieu de travail dangereux, et ce, pour les raisons suivantes : (décrivez brièvement le problème/les tâches ci-après, y compris ce qui s'est passé, en quoi les tâches étaient incompatibles avec la qualité des soins aux patients ou créaient un milieu de travail dangereux, voire les deux, où l'incident a eu lieu).

---

---

---

---

---

### **SECTION 4 : RÉPARATION**

a) Au moment où un problème de charge de travail se produit, discutez-en avec le service, secteur ou programme pour élaborer des stratégies permettant de répondre aux besoins des patients. Décrire en détail en quoi cela a permis ou non de régler le problème :

---

---

---

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

---

---

b) Faute d'un règlement du problème au moment de l'événement, demandez immédiatement de l'aide à votre chef ou à superviseure immédiate ou superviseur immédiat qui est responsable de régler dans les meilleurs délais tout problème de charge de travail. Détails de votre discussion :

---

---

---

---

c) Le problème a-t-il été réglé?  Oui  Non

Détaillez comment le problème a été réglé ou en quoi il n'a pas été réglé :

---

---

---

---

---

---

**SECTION 5 : RECOMMANDATIONS**

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

---

---

---

---

---

---

**SECTION 6 : SIGNATURE DE L'EMPLOYÉ/DES EMPLOYÉS**

Signature : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

N° de téléphone : \_\_\_\_\_ Courriel : \_\_\_\_\_

**LES DISPOSITIONS ÉNONCÉES DANS LES PRÉSENTES SERONT, SAUF MENTION CONTRAIRE, SUBSTITUÉES DANS TOUTE FUTURE CONVENTION COLLECTIVE DE L'HÔPITAL AUX DISPOSITIONS APPARENTÉES DANS UNE CONVENTION EXPIRÉE.**

Signature : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

N° de téléphone : \_\_\_\_\_ Courriel : \_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

N° de téléphone : \_\_\_\_\_ Courriel : \_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

N° de téléphone : \_\_\_\_\_ Courriel : \_\_\_\_\_

## **SECTION 7 : OBSERVATIONS DE L'EMPLOYEUR**

Le ou la chef (ou la personne qu'il ou elle désigne à cet effet) fournit une réponse écrite à l'employée ou employé, ou aux employés, selon le cas, avec une copie au président ou à la présidente de l'unité de négociation. Veuillez fournir toute information ou observation obtenue en réponse à ce rapport, y compris les mesures prises pour rectifier le problème, le cas échéant :

---

---

---

---

---

### Augmentations de salaire

1,4 % prenant effet le 29 septembre 2017  
1,4 % prenant effet le 29 septembre 2018  
1,6 % prenant effet le 29 septembre 2019  
1,65 % prenant effet le 29 septembre 2020

### Lettres d'entente

Instauration du régime d'assurance-invalidité des hôpitaux de l'Ontario (HOODIP) dans les hôpitaux offrant un régime de congés de maladie cumulables - RENOUELÉE  
HOODIP - RENOUELÉE

Adhésion facultative du personnel à temps partiel aux régimes collectifs d'avantages sociaux - RENOUELÉE

Taux de base des inf. aux. aut. - RENOUELÉE

Comité mixte des avantages sociaux - RENOUELÉE

Paiements forfaitaires - ANNULÉE

Griefs relatifs à la clause 3.02 - RENOUELÉE